Deutscher Bundestag **Drucksache 14/5837**

14. Wahlperiode 06. 04. 2001

Zweite Beschlussempfehlung und zweiter Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuss)

zu den Unterrichtungen durch die Bundesregierung
– Drucksachen 14/2952, Nr. 2.9, 14/3146, Nr. 2.19 –

1. Vorschlag für einen Beschluss des Rates über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen für den Zeitraum 2001 bis 2006, KOM (1999) 567 endg., Ratsdok. 13537/99

2. Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, KOM (1999) 565 endg., Ratsdok. 13540/99

A. Problem

Der Europäische Rat in Tampere hat die Kommission aufgefordert, so bald wie möglich Vorschläge zur Durchführung des Artikels 13 EG-Vertrag betreffend die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit vorzulegen. Die Kommission ist diesem Auftrag nachgekommen und hat zwei Richtlinienentwürfe und ein Aktionsprogramm vorgelegt, mit denen einheitliche Mindestanforderungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen in der EU festgelegt werden sollen. Gemäß Artikel 13 EG-Vertrag beschließt der Rat einstimmig nach Anhörung des Europäischen Parlaments.

B. Lösung

Der federführende Ausschuss hatte auf Drucksache 14/3738 bereits eine erste Beschlussempfehlung und einen ersten Bericht vorgelegt, wobei in der Beschlussempfehlung angekündigt worden war, dass zu dem Beschlussvorschlag für ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen für den Zeitraum 2001 bis 2006, KOM (1999) 567 endg., Ratsdok. 13537/99 (Anlage 1) sowie zum Richtlinienentwurf zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, KOM (1999) 565 endg., Ratsdok. 13540/99 (Anlage 2) im Herbst weitere Stellungnahmen abgegeben würden. Dieser Ankündigung wird mit der vorliegenden Beschlussempfehlung nachgekommen.

Einstimmigkeit im Ausschuss bei Enthaltung der Fraktion der CDU/ CSU

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Kostenüberlegungen wurden nicht angestellt.

Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

der Deutsche Bundestag begrüßt die Initiativen der Europäischen Kommission zur Förderung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und zur Bekämpfung von Diskriminierungen. Der Deutsche Bundestag verweist hierzu auf seine Beschlussempfehlung vom 3. Juli 2000 auf Bundestagsdrucksache 14/3738.

Umfassende einheitliche europäische Vorschriften zur Förderung der Gleichbehandlung und zur Bekämpfung von Diskriminierungen machen deutlich, welche hohe politische Priorität diesem Thema in Europa beigemessen wird. Die gleichberechtigte Teilhabe aller Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben unabhängig von Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung ist Ausdruck der gemeinschaftlichen Werteordnung.

Durch das Aktionsprogramm werden die Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen in den Mitgliedstaaten nachhaltig unterstützt und die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in diesem Bereich gefördert.

Der Deutsche Bundestag begrüßt, dass die französische Präsidentschaft den Richtlinienvorschlag zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sowie den Vorschlag für ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen mit Nachdruck voranbringt und eine politische Einigung anstrebt.

Der Deutsche Bundestag begrüßt die bei der Verhandlung des Richtlinienvorschlags erzielten Fortschritte sowie die erfolgte Herstellung der Kohärenz zur „Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft“ und fordert die Bundesregierung auf, die französische Präsidentschaft darin zu unterstützen, dass zu dem Richtlinienvorschlag zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und zu dem Vorschlag für ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen eine politische Einigung erzielt wird.

Berlin, den 6. April 2001

Der Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung

Doris Barnett Vorsitzende	**Dr. Irmgard Schwaetzer** Berichterstatterin

Bericht der Abgeordneten Dr. Irmgard Schwaetzer

I.

Die EU-Vorlagen – Ratsdok. 13537/99 – wurde gem. § 93 Abs.1 GO-BT mit Sammelüberweisung auf Drucksache 14/2952 vom 17. März 2000, Nr. 2.9 dem Ausschuss für Menschenrechte und humanitäre Hilfe zur federführenden Beratung und dem Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung, dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie dem Ausschuss für Angelegenheiten der Europäischen Union zur Mitberatung überwiesen. Mit Drucksache 14/3341 vom 12. Mai 2000, lfd. Nummern 3.1 und 3.2 wurde die Federführung der beiden Vorlagen dem Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung übertragen.

Die EU-Vorlage – Ratsdok. 13540/99 – wurde mit Sammelüberweisung 14/3146 vom 7. April 2000, Nr. 2.19 dem Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung zur federführenden Beratung und dem Innenausschuss, dem Rechtsausschuss, dem Ausschuss für Wirtschaft und Technologie, dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie dem Ausschuss für Angelegenheiten der Europäischen Union zur Mitberatung überwiesen.

Die EU-Vorlage – Ratsdok. 13541/99 wurde mit Sammelüberweisung 14/3341 vom 12. Mai 2000, Nr. 2.6 dem Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung zur federführenden Beratung und dem Rechtsausschuss, dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie dem Ausschuss für Angelegenheiten der Europäischen Union zur Mitberatung überwiesen.

Der **Ausschuss für Menschrechte und humanitäre Hilfe** hat in seiner 38. Sitzung am 17. Mai 2000 alle ihm überwiesenen Vorlagen zur Kenntnis genommen.

Der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** hat in seiner 39. Sitzung am 17. Mai 2000 die ihm überwiesenen Vorlagen zur Kenntnis genommen.

Der **Innenausschuss** und der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** haben Ratsdok. 13540/99 in ihren Sitzungen am 17. Mai 2000 jeweils zur Kenntnis genommen.

Der **Rechtsausschuss** hat in seiner 66. Sitzung am 29. November 2000 beschlossen, das Ratsdok. 13540/99 zur Kenntnis zu nehmen

Der **Ausschuss für Angelegenheiten der Europäischen Union** hat die Ratsdok. 13537/99 und 13540/99 in seiner Sitzung am 11. Oktober 2000 zur Kenntnis genommen.

Der federführende **Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung** hat die Vorlagen in seiner 53. Sitzung am 11. Oktober 2000 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, F.D.P. und PDS bei Enthaltung der Fraktion der CDU/CSU die vorstehend abgedruckte Beschlussempfehlung beschlossen.

II.

Der vorliegende Richtlinienvorschläge sowie das Aktionsprogramm haben folgenden Inhalt:

1) Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Die Richtlinie zielt darauf ab, einen allgemeinen Rahmen für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf dem Arbeitsmarkt in der Europäischen Union, unabhängig von der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung einer Person, festzulegen. Gegenstand des Vorschlags sind alle in Artikel 13 des EG-Vertrags genannten Diskriminierungsgründe, mit Ausnahme von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, die bereits durch umfangreiche gemeinschaftliche Rechtsvorschriften erfasst sind. Bei den durch den Richtlinienentwurf geregelten Bereichen handelt es sich um den Zugang zu einer abhängigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit (Auswahlkriterien, Einstellungskriterien), den beruflichen Aufstieg, die Berufsausbildung, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (Entlassung, Arbeitsentgelt).

2) Aktionsprogramm zur Unterstützung der Mitgliedstaaten

Mit dem Aktionsprogramm soll die Durchführung der Richtlinien durch den Austausch von Informationen und Erfahrungen sowie durch die Verbreitung bewährter Praktiken in Gesetzgebungs- und anderen Bereichen unterstützt und ergänzt werden. Ziel ist es, Verhaltensweisen und Einstellungen durch Mobilisierung der betroffenen Akteure und durch Förderung des Austauschs von Erfahrungen und bewährten Praktiken zu ändern. Das Programm erstreckt sich über den Zeitraum vom 1. Januar 2001 bis 31. Dezember 2006. Vorgesehen ist ein Finanzvolumen von 98,4 Mio. Euro.

III.

In den Ausschussberatungen bekräftigten die Fraktionen im Wesentlichen die bereits im ersten Bericht dargestellten Positionen.

Berlin, den 6. April 2000

Dr. Irmgard Schwaetzer
Berichterstatterin

Anlage 1

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 25.11.1999
KOM (99) 567 endg.
1999/0251 /CNS)

Vorschlag für einen Beschluss des Rates über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001 – 2006)

BEGRÜNDUNG

DIE STRATEGIE DER GEMEINSCHAFT ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNGEN

1. Artikel 13 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft in der Fassung des Vertrags von Amsterdam ermöglicht nunmehr angemessene Maßnahmen der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Er kann durch die Erfassung neuer Diskriminierungsformen zu den anhaltenden Bemühungen der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen. Der geänderte Vertrag verleiht den Maßnahmen der Gemeinschaft in einem Bereich mit einem gewissen gesetzgeberischen Besitzstand (Geschlechterproblematik), in dem sich eine fruchtbare Zusammenarbeit mit der Bürgergesellschaft (insbesondere in bezug auf Geschlechterproblematik, Behinderungen, Bekämpfung von Rassismus) entwickelt hat, einen neuen und bedeutenden Auftrieb.

2. Um Diskriminierungen zu bekämpfen, muss die Gemeinschaft im Rahmen einer koordinierten und integrierten Strategie alle ihr zu Gebote stehenden Mittel einsetzen. Rechtsvorschriften sind ein wesentlicher, aber nicht der einzige Bestandteil dieser Strategie. Jahrzehntelange Bemühungen der Gemeinschaft um eine Förderung der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern haben gezeigt, dass Fortschritte bei der Bekämpfung von Diskriminierungen nur erzielt werden können, wenn sich auch die Verhaltensweisen und Einstellungen ändern und alle betroffenen Akteure mobilisiert werden. Die Anstrengungen der Gemeinschaft in bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter wie auch Initiativen in bezug auf Behinderungen und Rassismus haben ferner verdeutlicht, dass praktische Maßnahmen, die die Entscheidungsträger aus Politik und Praxis in die Lage versetzen, ihre Erfahrungen mit denen anderer zu vergleichen und einander gegenüberzustellen, eine wirksame Bekämpfung von Diskriminierungen fördern und ein Anstoß für die Entwicklung geeigneter politischer Konzepte sein können.

3. Die Gemeinschaft kann und sollte daher in Ergänzung ihrer Gesetzgebungstätigkeit diese transnationale Zusammenarbeit weiter fördern. Die Kommission schlägt somit als Teil ihres Pakets von Antidiskrimininierungsvorschlägen und ihrer beiden Richtlinienentwürfe zu Diskriminierungen im Beschäftigungsbereich und Diskriminierungen aus Gründen von Rasse und ethnischer Herkunft ein gezieltes Aktionsprogramm vor, um die Anstrengungen der Mitgliedstaaten zur Entwicklung von Konzepten für Politik und Praxis der Bekämpfung von Diskriminierungen zu unterstützen, und zwar durch eine Mobilisierung der Akteure in den Mitgliedstaaten und durch Förderung des Austauschs von Informationen und vorbildlichen Lösungen.

4. Angesichts der Absicht der Kommission, mit zielgerichteten Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern fortzufahren und eine geschlechtsspezifische Dimension in andere Tätigkeiten einzubeziehen, wird sich dieses Programm nicht speziell mit Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts befassen, sondern sich stattdessen auf die übrigen in Artikel 13 genannten Diskriminierungsformen konzentrieren. Es wird die besonderen, aber auch ähnliche Erfahrungen, die mit der Bekämpfung von Diskriminierungen aus verschiedenen Gründen gemacht wurden, und die hierzu entwickelten Methoden berücksichtigen. Damit wird es den betroffenen Akteuren ein gemeinsames effektiveres Handeln ermöglichen, für die Verbreitung vorbildlicher Lösungen sorgen und die Entwicklung einer integrierten und koordinierten Zusammenarbeit erleichtern, die sich auf alle Bereiche und alle Diskriminierungsformen erstreckt. Die im vorgeschlagenen Aktionsprogramm berücksichtigten Diskrimininierungsformen sind nicht hierarchisch gegliedert: vorgegangen werden soll global gegen Diskriminierungen aller Art und nicht gegen einzelne Ausprägungen; dabei ist gegebenenfalls eine geschlechtsspezifische Dimension einzubeziehen.

5. Nach wie vor sind für die Bekämpfung von Diskriminierungen in erster Linie die Mitgliedstaaten zuständig. Das vorgeschlagene Gemeinschaftsprogramm soll nicht dazu dienen, die Maßnahmen, die bereits auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene getroffen werden, zu unterstützen, sondern vielmehr EU-weit die Wirk-

samkeit dieser Maßnahmen verstärken. Zu diesem Zweck kombiniert das Programm die Unterstützung legislativer Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen mit einer breiter angelegten Förderung sowohl einer diskriminierungsfreien, auf einer positiven Einstellung gegenüber dem Anderssein beruhenden Praxis als auch eines langfristiger angelegten Wandels der Einstellungen. Zur Förderung des Verständnisses und zur Weiterentwicklung der Verhaltensweisen setzt es in erster Linie auf transnationale Zusammenarbeit. Folglich können Projekte, die hauptsächlich auf die Umsetzung lokaler, regionaler oder nationaler politischer Konzepte und weniger auf die transnationale Verbreitung vorbildlicher Lösungen abzielen, nicht aus dem Programm gefördert werden, soweit es um die normale Abwicklung dieser Projekte geht. Die Mitgliedstaaten werden eine wichtige Rolle durch ihre Mitarbeit in dem gemäß Artikel 6 eingerichteten Ausschuß spielen.

6. Die Gemeinschaft engagiert sich bereits für die Bekämpfung von Diskriminierungen. Insbesondere geht sie im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie und des Europäischen Sozialfonds und seiner Initiativen (INTEGRA und künftig EQUAL) gegen Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt vor. Ebenso gibt es schon eine lange Tradition von Anstrengungen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, sowohl über zielgerichtete Maßnahmen als auch über die Einbeziehung der Gleichstellung in andere Politikbereiche. Das vorgeschlagene Programm berücksichtigt diese Bemühungen und baut darauf auf, wobei es davon ausgeht, dass Diskriminierungen über den Arbeitsmarkt hinausreichen und nach einem integrierten und koordinierten Ansatz verlangen. Dieser soll mit anderen EU-Strategien, Instrumenten und Aktionen, die zur Bekämpfung von Diskriminierung beitragen können, abgestimmt sein und diese ergänzen.

DIE PROGRAMMSTRATEGIE

7. Die aus den früheren und den laufenden Initiativen und Programmen zur Gleichstellung der Geschlechter, zu Behinderungen und zu Rassismus gewonnene Erfahrung zeigt, dass der Mehrwert eines Gemeinschaftsprogramms in diesen Bereichen darin besteht, dass es die Entwicklung von Rechtsvorschriften sowie von politischen Konzepten in einem europäischen Rahmen durch die Förderung des Wissens, die Erweiterung der Handlungskompetenzen der Akteure sowie die Sensibilisierung unterstützen kann.

8. Die Evaluierung der abgeschlossenen Initiativen läßt ebenso wie die im Rahmen der Vorbereitungsmaßnahmen für dieses Programm durchgeführte Analyse darauf schließen, dass sich das Programm, um mit beschränkten Mitteln die größtmögliche Wirkung zu erzielen, auf gezielte Einzelmaßnahmen konzentrieren muss. Es müssen Zielakteure mitarbeiten, die in der Lage sind, durch den Austausch ihrer jeweiligen Erfahrungen Synergieeffekte zu gewährleisten und Entwicklungen in Politik und Praxis der Mitgliedstaaten zu beeinflussen. Die Strategie besteht daher darin, die transnationale Zusammenarbeit mit und zwischen diesen Akteuren im Bereich einiger Schlüsselthemen zu fördern, die auf EU-Ebene relevant erscheinen. Derartige Themen könnten einer Beteiligung an Entscheidungsprozessen entgegenstehen, ebenso dem Zugang zu Waren und Dienstleistungen, einer Methodik des Mainstreaming und der Überwachung, der Mobilisierung staatlicher Stellen usw. Um sicherzustellen, dass es sich bei den erfaßten Themen weiterhin um diejenigen handelt, die innerhalb der Mitgliedstaaten von vorrangigem Interesse sind, ist es wesentlich, dass sie vom Programmausschuß regelmäßig überprüft werden.

9. Zu den einzubeziehenden Zielakteuren gehören beispielsweise Entscheidungsträger aus nationalen, regionalen oder lokalen Behörden, unabhängige, mit der Bekämpfung von Diskriminierungen befaßte Stellen, Nichtregierungsorganisationen, Sozialpartner, Forschungsinstitute, Medien, Meinungsbildner, soziale Einrichtungen, Justiz- und Polizeibehörden. Ebenso sollen Organisationen, die sich auf europäischer Ebene gegen Diskriminierungen engagieren und/oder sich für diskriminierte Personen einsetzen, als wichtige Partner an dem Programm beteiligt werden.

ZIELE

10. Es lassen sich drei Hauptziele ausmachen: erstens, einen Beitrag dazu zu leisten, dass Umfang und Ursachen von Diskriminierungen in der Gemeinschaft sowie die Wirksamkeit von Gegenmaßnahmen untersucht und bewertet werden; zweitens, diejenigen, die sich in den Mitgliedstaaten und auf europäischer Ebene im Kampf gegen Diskriminierungen engagieren, bei der Entwicklung ihrer Handlungskompetenzen zu unterstützen; und drittens, die Werte und Verhaltensweisen, die der Bekämpfung von Diskriminierungen zugrunde liegen, zu fördern und die Praktiker sowie diejenigen, die Einfluß auf die Meinungsbildung haben, damit bekanntzumachen.

AKTIONEN

11. Zur Erreichung dieser Ziele sind die Programmtätigkeiten in drei nebeneinander bestehende Aktionsbereiche unterteilt, wobei der unterschiedliche Erfahrungsstand bei der Bekämpfung der verschiedenen Formen von Diskriminierungen berücksichtigt wird:

    a) Aktionsbereich 1: Förderung eines besseren Verständnisses der Diskriminierungsproblematik durch mehr Sachkenntnis und verbesserte Erfassungsmethoden sowie durch Bewertung der Wirksamkeit von

Gesetzgebung, Politik und Praxis. Hierfür müssen statistische Grundlagen, Benchmarks und Indikatoren erarbeitet werden, die eine Beurteilung der Effektivität von Antidiskriminierungsmaßnahmen ermöglichen; auch müssen die Maßnahmen analysiert und bewertet und die gewonnenen Erkenntnisse bekanntgemacht werden.

b) Aktionsbereich 2: Entwicklung der Fähigkeit der Zielakteure, effektiv gegen Diskriminierungen vorzugehen, auch durch Förderung des Bürgerdialogs als notwendige Stütze der Entwicklung politischer Konzepte auf europäischer Ebene. Hierzu gehört zum einen, aufbauend auf den bereits in den Mitgliedstaaten gemachten Erfahrungen, die Unterstützung des transnationalen Austauschs von Informationen und vorbildlichen Lösungen zwischen den Zielakteuren. Die Gemeinschaft sollte nur Aktionen unterstützen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem transnationalen Austausch stehen: die Projekte, die Gegenstand dieses Informationsaustauschs sind, müssen aus nationalen Quellen finanziert werden. Im Rahmen dieses Aktionsbereichs können zum anderen auch wichtige, auf Gemeinschaftsebene tätige Netze von Organisationen eine Basisfinanzierung erhalten, damit sie einen sinnvollen Beitrag zur Entwicklung einer europäischen Antidiskriminierungspolitik leisten können

c) Aktionsbereich 3: Förderung von Sensibilisierungsmaßnahmen, insbesondere um die EU-Dimension der Bekämpfung von Diskriminierungen herauszustellen und um die Programmergebnisse bekanntzumachen. Dazu gehören Kommunikationstätigkeiten, Veröffentlichungen, Kampagnen, Konferenzen und Veranstaltungen zur Förderung der Umsetzung des Gemeinschaftsrechts und der einschlägigen rechtspolitischen Ziele. Um die öffentliche Meinung generell zu beeinflussen, konzentriert sich das Programm auf die Sensibilisierung derjenigen, die Einfluß auf die öffentliche Meinung haben, um so einen gesellschaftlichen Wandel zu bewirken.

KOMPLEMENTARITÄT

12. Alle EU-Aktionen müssen aufeinander abgestimmt sein und sich gegenseitig ergänzen, damit es nicht zu Überschneidungen kommt und aus den erzielten Ergebnissen der größtmögliche Nutzen gezogen werden kann.

- Das Programm wird sich nicht speziell mit Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts befassen, sollte jedoch unbedingt Nutzen aus den bereits vorliegenden Erkenntnissen aus einschlägigen Maßnahmen der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten ziehen und bei Untersuchung anderer Diskriminierungsformen eine geschlechtsspezifische Dimension einbeziehen. Daher ist eine enge Verbindung herzustellen zu künftigen Aktionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Besonders ist auch auf die Gewährleistung der größtmöglichen Synergie mit der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zu achten, die ein Schlüsselinstrument für die Förderung einer Politik der Überwindung von Diskriminierungen im Beschäftigungsbereich sein wird. Mit dem beschäftigungsbezogenen Teil des Programms werden daher vorwiegend Projekte gefördert, für die im Rahmen von EQUAL keine Unterstützung gewährt werden kann. Dabei sollen insbesondere in den Mitgliedstaaten erhobene Daten und die dort übliche Praxis analysiert und ausgewertet, die aus EQUAL gezogenen Lehren auf andere Bereiche als die Beschäftigung übertragen sowie Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen gefördert werden. Nicht gefördert werden sollen Maßnahmen, die auf den Austausch vorbildlicher Lösungen zwischen den Akteuren im Beschäftigungsbereich abzielen und für eine Förderung im Rahmen von EQUAL in Frage kommen. Allerdings wird besonders darauf zu achten sein, dass die Lehren, die aus den von EQUAL unterstützten Maßnahmen gezogen werden können, optimal genutzt werden. Gleichzeitig müssen vorbildliche Lösungen, die sich im Rahmen des Programms bewähren, den aus EQUAL und anderen Programmen geförderten Akteuren aus denselben Gründen zur Verfügung gestellt werden.
- Ein ähnliches Konzept soll für andere Unions- und Gemeinschaftsprogramme entwickelt werden. Zum Beispiel werden die Ergebnisse von Aktionen, die im Rahmen der neuen Programme SOKRATES, LEONARDO, und JUGEND durchgeführt werden und beispielsweise die Förderung nichtdiskriminierender Verhaltensweisen in Schulen, Ausbildungseinrichtungen und unter Jugendlichen allgemein betreffen, in das Programm einbezogen. Angemessene Koordinierung wird auch mit relevanten Initiativen im Gebiet von Justiz und Inneres in bezug auf die Abwanderungspolitik einerseits und polizeiliche Zusammenarbeit andererseits gewährleistet werden. Dies bedeutet vor allem, dass Informationen über die Maßnahmen der einzelnen Programme ausgetauscht werden müssen, damit die notwendigen Kontakte und Verbindungen hergestellt werden können.
- Wichtig wird auch sein, dass in das Programm die Ergebnisse von Forschungsarbeiten und Untersuchungen anderer Gemeinschaftsaktionen – insbesondere diejenigen der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und des Fünften FTE-Rahmenprogramms – einfließen und umgekehrt.

13. Um die Komplementarität der verschiedenen Maßnahmen zu gewährleisten, sind geeignete Koordinierungsmechanismen auf der Ebene der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten erforderlich. Daher werden die für den jeweiligen Politikbereich zuständigen Kommissionsstellen sowohl bei der Planung als auch bei der

Durchführung des Programms in die Arbeit einbezogen. Ebenso werden die Vertreter der Mitgliedstaaten in den Programmausschüssen, in den Gruppen hochrangiger Sachverständiger zum Thema „Nichtdiskriminierung“, für Behindertenfragen und für Fragen der sozialen Ausgrenzung, im Beratenden Ausschuß für die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie gegebenenfalls im Ausschuß für Beschäftigung und Arbeitsmarkt und andere Gruppen, die in die Entwicklung der damit zusammenhängenden Politik involviert sind, die einschlägigen Informationen über die Maßnahmen anderer Programme erhalten, damit Überschneidungen vermieden werden und sichergestellt ist, dass die im Rahmen eines Programms erreichten Ergebnisse den anderen in vollem Umfang zugute kommen. In den Bewertungsberichten ist besonders auf die Frage einzugehen, ob sich die Maßnahmen gegenseitig ergänzen.

14. Weitgehend sind für die Durchführung der Strukturfondsmaßnahmen die Mitgliedstaaten verantwortlich. Sie müssen auf ihrer Ebene für eine enge Abstimmung zwischen den Beamten sorgen, die für den ESF und EQUAL sowie für die in den entsprechenden Programmen erfaßten Politikbereiche zuständig sind.

ZUSAMMENARBEIT MIT DRITTLÄNDERN

15. Im Rahmen des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum und der Strategie zur Heranführung der Beitrittsländer verfolgt die Gemeinschaft die Politik, die EFTA- und die Beitrittsländer möglichst weitgehend an den Gemeinschaftsprogrammen zu beteiligen. Im Falle dieses Programms ist eine Öffnung besonders wichtig, da es nach Erlaß der beiden begleitenden Richtlinien die Einführung von entsprechenden Nichtdiskriminierungsvorschriften unterstützen soll. Die Richtlinien werden aufgrund eines Beschlusses des Gemeinsamen EWR-Ausschusses auch für die Mitglieder des EWR gelten, die nicht der EU angehören. Sie werden ebenso Bestandteil des gemeinschaftlichen Besitzstands, den die Beitrittsländer vor dem Beitritt übernehmen müssen. Gemäß ihrer in der Mitteilung über die Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus in den Bewerberländern[1] geäußerten Absicht schlägt die Kommission daher vor, diesen Ländern eine Beteiligung zu ermöglichen.

Vorschlag für einen
BESCHLUSS DES RATES
über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung
von Diskriminierungen (2001 – 2006)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 13,

auf Vorschlag der Kommission[2],

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments[3],

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses[4],

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen[5],

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Die Union beruht auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam. Gemäß Artikel 6 Absatz 2 des Vertrages über die Europäische Union achtet die Union die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind, als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts.

(2) Das Europäische Parlament hat die Europäische Union wiederholt nachdrücklich aufgefordert, sich verstärkt für Gleichbehandlung und Chancengleichheit einzusetzen und gegen alle Arten von Diskriminierungen vorzugehen.

(3) Die mit Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene – insbesondere gegen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts – gesammelten Erfahrungen haben gezeigt, dass zur tatsächlichen Bekämpfung von Diskriminierungen verschiedene, vor allem legislative und praktische, sich gegenseitig verstärkende Maßnahmen miteinander kombiniert werden müssen. Ähnliche Erfahrungen sind mit der Bekämpfung von Diskriminierun-

1 KOM (1999) 256 endg. vom 26. Mai 1999.
2 KOM (1999) XXX endg.
3 ABl. ...
4 ABl. ...
5 ABl. ...

gen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft sowie aufgrund einer Behinderung gemacht worden. Die Kommission hat hierzu Vorschläge vorgelegt[6].

(4) Im Programm sollten alle Formen von Diskriminierungen, mit Ausnahme der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die Gegenstand einer besonderen Maßnahme der Gemeinschaft ist, erfaßt werden. Diskriminierungen aus unterschiedlichen Gründen können ähnliche Merkmale aufweisen und auf ähnliche Weise bekämpft werden. Die in vielen Jahren erworbene Erfahrung mit der Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung, einschließlich der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, kann auch für die Bekämpfung andersgearteter Diskriminierungen von Nutzen sein. Den besonderen Merkmalen der verschiedenen Firmen sollte jedoch Rechnung getragen werden. Deshalb sind die besonderen Bedürfnisse behinderter Menschen hinsichtlich der Möglichkeiten des Zugangs zu Maßnahmen und Ergebnissen zu berücksichtigen.

(5) Viele Nichtregierungsorganisationen auf europäischer Ebene haben im Kampf gegen Diskriminierung Erfahrung und Sachkenntnisse erworben und setzen sich auf europäischer Ebene für diskriminierte Menschen ein. Deshalb können sie einen bedeutenden Beitrag zum Verständnis der verschiedenen Formen und Auswirkungen von Diskriminierung leisten und mit dafür sorgen, dass die Erfahrungen der Betroffenen im Rahmen der Konzeption, Durchführung und Überwachung des Programms Berücksichtigung finden.

(6) Gemäß Artikel 2 des Beschlusses 1999/468/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zur Festlegung der Modalitäten für die Ausübung der der Kommission übertragenen Durchführungsbefugnisse[7] sollten dieMaßnahmen zur Durchführung des vorliegenden Beschlusses erforderlichen Maßnahmen nach dem Beratungsverfahren des Artikels 3 des Beschlusses erlassen werden.

(7) Um sicherzustellen, dass durch das Handeln der Gemeinschaft ein spürbarer Mehrwert erzielt wird, sollte die Kommission in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten auf allen Ebenen darauf hinwirken, dass die Maßnahmen, die im Rahmen dieses Beschlusses oder anderer einschlägiger Strategien, Instrumente und Aktionen der Gemeinschaft – insbesondere im Rahmen des Europäischen Sozialfonds und zur Förderung der sozialen Eingliederung – durchgeführt werden, aufeinander abgestimmt sind und sich ergänzen.

(8) Das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abkommen) sieht im sozialen Bereich eine stärkere Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und den am EWR beteiligten Ländern der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA/EWR) andererseits vor. Den Kandidatenländern Mittel- und Osteuropas sollte gemäß den Bedingungen in den Europa-Abkommen, in deren Zusatzprotokollen und in den Beschlüssen der jeweiligen Assoziationsräte, Zypern und Malta, auf der Grundlage zusätzlicher Mittel nach den mit diesen Ländern zu vereinbarenden Verfahren, sowie der Türkei, auch auf der Grundlage zusätzlicher Mittel nach den mit diesen Ländern zu vereinbarenden Verfahren, die Möglichkeit einer Teilnahme an diesem Programm eröffnet werden.

(9) Für den Erfolg jeder Gemeinschaftsmaßnahme ist es unerläßlich, ihre Durchführung zu überwachen und die Ergebnisse anhand der gesteckten Ziele zu bewerten.

(10) Die vorgeschlagene Maßnahme, mit der die Gemeinschaft einen Beitrag zur Bekämpfung von Diskriminierungen leisten will, entspricht den in Artikel 5 des Vertrages niedergelegten Grundsätzen der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit, da ihre Ziele auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können, und zwar u. a. deshalb, weil zur Bekämpfung von Diskriminierungen multilaterale Partnerschaften, ein transnationaler Austausch von Informationen und eine gemeinschaftsweite Verbreitung vorbildlicher Lösungen erforderlich sind. Dieser Beschluß geht nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus –

BESCHLIESST:

Artikel 1

Aufstellung des Programms

Mit diesem Beschluß wird ein gemeinschaftliches Aktionsprogramm zur Förderung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (im folgenden: „das Programm“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2001 bis zum 31. Dezember 2006 aufgestellt.

6 Vgl. die ebenfalls zu diesem Paket gehörigen Vorschläge für Einzelrichtlinien zur Schaffung eines allgemeinen Rahmens für die Gleichstellung im Beschäftigungsbereich und für die Umsetzung des Grundsatzes einer Gleichbehandlung unabhängig von Rasse und ethnischer Herkunft.

7 ABl. L 184 vom 17.7.1999, S. 23.

Artikel

Grundsätze

1. Im Sinne dieses Beschlusses gilt als Diskriminierung die Benachteiligung einer Person oder einer Personengruppe gegenüber einer anderen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung oder die Anwendung einer scheinbar neutralen Bestimmung, durch die diese Person oder Personengruppe aus den vorgenannten Gründen benachteiligt werden kann, es sei denn, dass dies objektiv gerechtfertigt ist.
2. Bei der Konzeption, Durchführung und Überwachung der im Rahmen des Programms durchgeführten Maßnahmen sind die Erfahrungen der Diskriminierungsopfer zu berücksichtigen.

Artikel 3

Ziele

Das Programm unterstützt und ergänzt die auf der Ebene der Gemeinschaft und in den Mitgliedstaaten unternommenen Anstrengungen zur Förderung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen, auch durch die Vervollständigung der Entwicklungen in der Gesetzgebung. Es verfolgt nachstehende Ziele:

a) Förderung eines besseren Verständnisses der Diskriminierungsproblematik durch erweiterte Sachkenntnis und verbesserte Erfassungsmethoden sowie durch Bewertung der Wirksamkeit von Politik und Praxis;

b) Entwicklung der Fähigkeit der Zielakteure (dazu gehören insbesondere die Mitgliedstaaten, lokale und regionale Behörden, unabhängige Stellen für die Bekämpfung von Diskriminierungen, die Sozialpartner und Nichtregierungsorganisationen), effektiv gegen Diskriminierungen vorzugehen, insbesondere durch Förderung des Austauschs von Informationen und vorbildlichen Lösungen sowie der Zusammenarbeit in einem europaweiten Netzwerk;

c) Förderung und Bekanntmachung der Werte und Verhaltensweisen, die der Bekämpfung von Diskriminierungen zugrunde liegen.

Artikel 4

Maßnahmen der Gemeinschaft.

1. Um die in Artikel 3 festgelegten Ziele zu erreichen, können in einem transnationalen Rahmen folgende Maßnahmen durchgeführt werden:
   a) Analyse diskriminierungsrelevanter Faktoren, u. a. durch Erhebung von Statistiken und Zusammenstellung von Studien sowie durch Erarbeitung von Indikatoren und Benchmarks, durch Bewertung von Politik und Praxis der Diskriminierungsbekämpfung im Hinblick auf die Beurteilung ihrer Wirksamkeit und Auswirkungen und durch effektive Verbreitung der Ergebnisse;
   b) transnationale Zusammenarbeit zwischen den Zielakteuren sowie Förderung der Zusammenarbeit von Nichtregierungsorganisationen, die sich im Kampf gegen Diskriminierungen engagieren, in einem europaweiten Netzwerk;
   c) Sensibilisierungsmaßnahmen, insbesondere um die europäische Dimension des Kampfes gegen Diskriminierungen herauszustellen und um die Ergebnisse des Programms publik zu machen, vor allem durch Kommunikation, Veröffentlichungen, Kampagnen und Veranstaltungen.
2. Die Tätigkeiten zur Umsetzung der Maßnahmen der Gemeinschaft von Absatz 1 sind im Anhang dargelegt.

Artikel 5

Durchführung des Programms und Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten

1. Die Kommission
   a) gewährleistet die Durchführung der Gemeinschaftsmaßnahmen dieses Programms gemäß Anhang;
   b) führt mit Vertretern von Nichtregierungsorganisationen und der Sozialpartner regelmäßig einen Meinungsaustausch auf europäischer Ebene über Konzeption, Durchführung und Überwachung des Programms und damit zusammenhängende politische Orientierungen durch und unterrichtet den gemäß Artikel 6 eingerichteten Ausschuß über die dargelegten Standpunkte;
   c) fördert eine aktive Partnerschaft und den Dialog zwischen allen am Programm beteiligten Partnern, um u. a. ein integriertes und koordiniertes Vorgehen bei der Bekämpfung von Diskriminierungen zu fördern.
2. Die Kommission trifft in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um
   a) die Einbeziehung aller Betroffenen in das Programm zu fördern;

b) die Verbreitung der Ergebnisse der im Rahmen des Programms durchgeführten Maßnahmen zu gewährleisten;

c) für geeignete Informations-, Publizitäts- und Follow-up-Maßnahmen im Hinblick auf die im Rahmen des Programms geförderten Aktionen zu sorgen.

Artikel 6

Ausschuß

1. Die Kommission wird von einem Beratenden Ausschuß unterstützt, der sich aus Vertretern der Mitgliedstaaten zusammensetzt und in dem der Vertreter der Kommission den Vorsitz führt (nachstehend: Ausschuß).

2. Wird auf diesen Absatz Bezug genommen, so ist das Beratungsverfahren nach Artikel 3 des Beschlusses 1999/468/EG anzuwenden.

3. Der Vertreter der Kommission hört den Ausschuß insbesondere zu:

   a) den allgemeinen Leitlinien für die Durchführung des Programms;.

   b) der jährlichen Mittelausstattung und der Verteilung der Mittel auf die einzelnen Maßnahmen;

   c) zum jährlichen Arbeitsprogramm für die Durchführung der Programmaktionen.

   Der Vertreter der Kommission hört den Ausschuß auch zu anderen einschlägigen Fragen der Durchführung des Programms.

4. Um sicherzustellen, dass dieses Programm mit anderen in Artikel 7 genannten Maßnahmen im Einklang steht und sie ergänzt, unterrichtet die Kommission den Ausschuß regelmäßig über sonstige Gemeinschaftsmaßnahmen, die zur Bekämpfung von Diskriminierungen beitragen. Gegebenenfalls schafft die Kommission einen Rahmen für eine kontinuierliche und strukturierte Zusammenarbeit des Ausschusses mit den im Rahmen anderer einschlägiger Strategien, Instrumente und Aktionen eingesetzten Begleitausschüssen.

Artikel 7

Kohärenz und Komplementarität

1. Die Kommission gewährleistet in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten die Gesamtkohärenz mit anderen Strategien, Instrumenten und Aktionen der Union und der Gemeinschaft, insbesondere durch Einführung geeigneter Verfahren für die Koordinierung der im Rahmen dieses Programms durchgeführten Maßnahmen mit einschlägigen Maßnahmen in den Bereichen Forschung, Beschäftigung, Gleichstellung von Frauen und Männern, soziale Eingliederung, allgemeine und berufliche Bildung sowie Jugend und auf dem Gebiet der Außenbeziehungen der Gemeinschaft.

2. Die Kommission und die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die im Rahmen dieses Programms getroffenen Maßnahmen im Einklang mit den anderen Maßnahmen der Union und der Gemeinschaft, insbesondere im Rahmen der Strukturfonds und der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, stehen und sich ergänzen.

3. Die Mitgliedstaaten gewährleisten im Rahmen des Möglichen die Kohärenz und Komplementarität der aufgrund dieses Programms und der auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene durchgeführten Maßnahmen.

Artikel 8

Teilnahme der EFTA/EWR-Länder, der assoziierten Länder Mittel- und Osteuropas, Zyperns, Maltas und der Türkei

An diesem Programm können sich beteiligen:

a) die EFTA/EWR-Länder gemäß den im EWR-Abkommen festgelegten Bedingungen;.

b) die Kandidatenländer Mittel- und Osteuropas (MOEL) gemäß den in den Europa-Abkommen, in ihren Zusatzprotokollen und in den Beschlüssen der jeweiligen Assoziationsräte festgelegten Bedingungen;

c) Zypern und Malta, auf der Grundlage zusätzlicher Mittel nach den mit diesen Ländern zu vereinbarenden Verfahren;

d) die Türkei auf der Grundlage zusätzlicher Mittel nach den mit diesem Land zu vereinbarenden Verfahren.

Artikel 9

Begleitung und Bewertung

1. Die Kommission überwacht in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten laufend die Durchführung des Programms.

2. Das Programm wird von der Kommission mit Unterstützung unabhängiger Sachverständiger bewertet. Diese Bewertung beinhaltet eine Beurteilung der Relevanz und Effektivität der durchgeführten Maßnahmen im Hinblick auf die in Artikel 2 genannten Ziele. Zu untersuchen ist auch die Wirkung des Programms insgesamt.

   Die Bewertung erstreckt sich auch auf die Prüfung der Frage, ob sich die im Rahmen dieses Programms und die im Rahmen anderer einschlägiger Strategien, Instrumente und Aktionen der Gemeinschaft durchgeführten Maßnahmen ergänzen.
3. Die Kommission legt dem Europäischen Parlament, dem Rat, dem Wirtschafts- und Sozialausschuß und dem Ausschuß der Regionen bis zum 31. Dezember 2005 einen Bewertungsbericht über die Durchführung des Programms vor.

Artikel 10

Inkrafttreten

Dieser Beschluß tritt am Tag seiner Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften in Kraft.

Brüssel, den

Im Namen des Rates

Der Präsident

ANHANG : HINWEISE ZUR DURCHFÜHRUNG DES PROGRAMMS

I. Tätigkeitsbereiche

Das Programm kann in folgenden Bereichen tätig werden:

(a) Abbau von Diskriminierungen innerhalb der und durch die staatlichen Behörden (z. B. in den Bereichen Polizei, Justiz, Gesundheit, soziale Sicherheit, Bildung);

(b) Abbau von Diskriminierungen innerhalb der und durch die Medien;

(c) Beseitigung diskriminierender, die Teilnahme an Entscheidungs- und demokratischen Prozessen behindernder Barrieren;

(d) Beseitigung diskriminierender Barrieren, die den Zugang zu Waren und Dienstleistungen behindern, u. a. in den Bereichen Wohnung, Verkehr, Kultur, Freizeit und Sport;

(e) Erarbeitung wirksamer Instrumente und Methoden für die Beobachtung von Diskriminierungen;

(f) Erarbeitung wirksamer Instrumente und Methoden für die Verbreitung von Informationen über das Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung;

(g) Erarbeitung von Methoden für die Einbindung politischer und praktischer Ansätze zur Bekämpfung von Diskriminierungen in andere Maßnahmen.

Die Projektthemen können nach dem in Artikel 6 geregelten Verfahren auf der Grundlage einer jährlichen Überprüfung angepaßt und ergänzt werden, wobei die Ergebnisse der vorbereitenden Maßnahmen für dieses Programm und der im Rahmen anderer Strategien, Instrumente und Aktionen der Gemeinschaft getroffenen Maßnahmen zu berücksichtigen sind.

Bei allen Programmtätigkeiten findet der Grundsatz des „gender mainstreaming“ Berücksichtigung.

II. Aktionen Aktionsbereich 1 – Analyse und Bewertung

Folgende Maßnahmen können unterstützt werden:

(1) Entwicklung und Verbreitung vergleichbarer statistischer Reihen, mit denen das Ausmaß von Diskriminierungen erfaßt werden kann;

(2) Entwicklung und Verbreitung von Methoden und Indikatoren für die Bewertung der Wirksamkeit von Politik und Praxis der Diskriminierungsbekämpfung (Benchmarking);

(3) Analyse (durch Jahresberichte) von Antidiskriminierungsvorschriften und der Praxis der Diskriminierungsbekämpfung mit dem Ziel, die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu beurteilen und die Lehren, die daraus gezogen werden können, zu verbreiten;

(4) thematische Studien im Rahmen der vorrangigen Themen, in denen Konzepte für die Bekämpfung sowohl bestimmter Formen der Diskriminierung als auch von Diskriminierung ganz allgemein miteinander verglichen werden.

Die Kommission gewährleistet insbesondere, dass die Maßnahmen dieses Aktionsbereichs im Einklang mit den Tätigkeiten der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie den Tätigkeiten des Fünften FET-Rahmenprogramms stehen und sie ergänzen.

Aktionsbereich 2: Entwicklung von Handlungskompetenzen

Folgende Maßnahmen können zur Erweiterung der Handlungskompetenzen und der Effektivität der im Kampf gegen Diskriminierungen aktiven Zielakteure unterstützt werden:

(1) Transnationale Aktionen, bei denen mehrere Akteure aus mindestens vier Mitgliedstaaten Informationen, Erfahrungen und vorbildliche Lösungen untereinander austauschen. Dabei kann es gehen um den Vergleich der Wirksamkeit der für das jeweils gewählte Thema einschlägigen Verfahren, Methoden und Instrumente; um den Transfer und die Anwendung vorbildlicher Lösungen; den Austausch von Personal; die gemeinsame Erarbeitung von Ergebnissen, Verfahren, Strategien und Methoden; die Anpassung bewährter Instrumente und Verfahren an andere Rahmenbedingungen; und/oder um die gemeinsame Verbreitung von Ergebnissen, Informationsmaterial und Veranstaltungskonzepten.

(2) Basisfinanzierung relevanter Nichtregierungsorganisationen, die über Erfahrungen mit der Bekämpfung von Diskriminierungen und der Vertretung diskriminierter Personen auf europäischer Ebene verfügen, mit dem Ziel, die Ausarbeitung eines integrierten und koordinierten Konzepts für den Kampf gegen Diskriminierungen zu fördern.

Die Kriterien für die Auswahl der Organisationen, die unterstützt werden können, werden nach dem in Artikel 6 geregelten Verfahren festgelegt.

Aktionsbereich 3 – Sensibilisierung

Folgende Maßnahmen können unterstützt werden:

(1) Organisation von Konferenzen, Seminaren und Veranstaltungen auf europäischer Ebene;

(2) Organisation von Seminaren, die von den Mitgliedstaaten zur Förderung der Umsetzung des Gemeinschaftsrechts auf dem Gebiet der Nichtdiskriminierung durchgeführt werden; und Herausstellung der Europäischen Dimension im Rahmen von auf nationaler Ebene durchgeführten Veranstaltungen;

(3) Durchführung von Kampagnen in den europäischen Medien und von Veranstaltungen zur Förderung des transnationalen Austauschs von Informationen sowie Ermittlung und Verbreitung vorbildlicher Lösungen, auch durch Vergabe von Preisen für erfolgreiche Maßnahmen im Rahmen des zweiten Aktionsbereichs, um dem Kampf gegen Diskriminierungen zu größerer Resonanz zu verhelfen;

(4) Veröffentlichung von Material zur Verbreitung der Ergebnisse des Programms, auch durch Einrichtung einer Internet-Site, die Beispiele für vorbildliche Lösungen aufzeigt und ein Forum für den Austausch von Ideen sowie eine Datenbank mit potentiellen Austauschpartnern anbietet.

Die Maßnahmen dieses Aktionsbereichs werden in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den für die Bekämpfung von Diskriminierungen zuständigen staatlichen Stellen durchgeführt.

III. Verfahren für die Beantragung von Beihilfen

Aktionsbereich 1	Im Rahmen dieses Aktionsbereichs werden hauptsächlich Ausschreibungen durchgeführt. Für die Zusammenarbeit mit den nationalen Statistischen Ämtern gelten die Verfahren von Eurostat.
Aktionsbereich 2	Im Rahmen des Aktionsbereichs 2.1 ergehen Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen bei der Kommission. Im Rahmen des Aktionsbereichs 2.2 ergehen Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen bei der Kommission.
Aktionsbereich 3	Im Rahmen dieses Aktionsbereich werden im allgemeinen Ausschreibungen durchgeführt. Aktionen, die in die Aktionsbereiche 3.2 und 3.3 fallen, können jedoch auch auf Antrag, z. B. auf Antrag eines Mitgliedstaats, bezuschußt werden.

FINANZBOGEN

1. BEZEICHNUNG DER MASSNAHME

Bekämpfung von Diskriminierung

2. Haushaltslinien (Bezeichnungen 1999)

B3-4101 - (teilweise) Zusammenarbeit mit den Wohlfahrtsverbänden[8]

8 1,2 Mio. Euro aus einem Gesamthaushalt 1999 von 3 Mio. Euro.

-4111 - Vorbereitende Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung[9]

-2006 – Pilotprojekte zur Förderung der multikulturellen Integration[9]

3. RECHTSGRUNDLAGE

Artikel 13 des Vertrages

4. BESCHREIBUNG DER MASSNAHME

4.1. Allgemeines Ziel

Ziel ist es, die Bekämpfung der Diskriminierung zu unterstützen durch:

- Förderung des Verständnisses und der Kenntnis der Probleme im Zusammenhang mit Diskriminierung;
- Entwicklung der Fähigkeit der Zielakteure, gegen Diskriminierungen vorzugehen;
- Förderung und Verbreitung der Werte und Methoden der Bekämpfung von Diskriminierung.

4.2. Dauer der Maßnahme

6 Jahre: vom 1 Januar 2001 bis zum 31 Dezember 2006

5. EINSTUFUNG DER AUSGABEN

5.1 Nichtobligatorische Ausgaben

5.2 Getrennte Mittel

6. ART DER AUSGABEN

100 %ige Zuschüsse für in Auftrag gegebene Studien und Dienstleistungen, für Sachverständigensitzungen und die Veranstaltung von Konferenzen und Seminaren sowie für die auf Initiative der Kommission beschlossenen Veröffentlichungen und Maßnahmen zur Informationsverbreitung.

Im allgemeinen weniger als 90% der zuschußfähigen Gesamtkosten bei Zuschüssen zur Deckung der laufenden Gemeinkosten von auf europäischer Ebene tätigen Organisationen und Netzwerken (Aktionsbereich 2.2) sowie bei Zuschüssen zur ausschließlichen Deckung der Kosten für den Austausch von Erfahrungen auf europäischer Ebene (Aktionsbereich 2.1).

7. FINANZIELLE BELASTUNG

Die Schätzungen basieren auf den Erfahrungen der Vergangenheit, insbesondere auf den Beträgen der vorgenannten Haushaltslinien.

7.1 Methode zur Berechnung der Gesamtkosten der Maßnahme (Verhältnis zwischen Einzelkosten und Gesamtkosten)

	Mio. EURO Haushaltsjahr 1
1. Analyse und Bewertung	
Entwicklung vergleichbarer statistischer Reihen	
Zusammenarbeit mit Eurostat und nationalen statistischen Ämtern	
- durchschnittlich 50 000 bis 60 000 pro MS + 200 000 für Entwicklungsarbeit auf EU-Ebene - Der Betrag ist ab Haushaltsjahr 2 auf 1,3 Mio. Euro zu erhöhen.	1
Methoden und Indikatoren für die Bewertung von Politik und Praxis	
- Studien über Methoden/Indikatoren 0,2 Beschränkte Ausschreibungen (+/- 5 Studien +/- 40.000)	0,2
- damit zusammenhängende Sitzungen – Seminare mit 0,2 unabhängigen und Regierungssachverständigen zur Erörterung der Fortschritte und Vorschläge (mindestens 5 Sitzungen/40 Teilnehmer)	0,2

9 Die Kommission hat für den Vorentwurf des Haushaltsplans 2000 vorgeschlagen, die Haushaltslinien 4111 und 2006 zu einer Haushaltslinie zusammenzufassen, die Artikel 13 zum Gegenstand hätte.

Analyse von Rechtsvorschriften/jährliche Berichte über Gesetzgebung, Politik und Praxis/Zusammenarbeit mit der Sachverständigengruppe

0,2

- Berichte[10]
- Sachverständigengruppen[11]

1,4

Ausschreibungen

- Thematische Studien

+/- 3 Studien, ca. 100.000 pro Studie

+/- 4 Studien, ca. 30.000 pro Studie

Offene/beschränkte Ausschreibungen

Der Betrag ist ab Haushaltsjahr 2 auf 0.6 Mio. Euro zu erhöhen.

- Überwachung: Datenbank/externe Bewertung

Datenbank 0,1 im Haushaltsjahr 1, Aktualisierung 0,05 in den Folgejahren

Ex-post-Evaluierung 0,5 im Haushaltsjahr 4

0,1

INSGESAMT (Haushaltsjahr 1)

3,5

2. Entwicklung von Handlungskompetenzen und Austausch vorbildlicher Lösungen

- Transnationale Kooperation 2,5

  Durchschnittlich 12 bis 20 Operationen x durchschnittlich 250 000 bis 350 000 pro Jahr, lediglich 8 bis 12 Operation mit durchschnittlich 200 000 bis 250 000 im Haushaltsjahr 1 – (Anlaufphase).

  Im Haushaltsjahr 2 Steigerung von 2,5 auf 5 Mio. Euro

  Alljährliche Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen

3,5

- Grundfinanzierung von NRO-Netzen 3,5

  durchschnittlich 600 000/800 000 – 5 bis 6 große Netzwerke/Plattformen

  Die Kriterien für die Auswahl sind gemeinsam mit dem Programmausschuß festzulegen.

  Die Vorschriften des Leitfadens und die Verfahren zur Gewährung von Beihilfen sind anzuwenden.

6

INSGESAMT (Haushaltsjahr 1)

3. Aufklärung

- EU-Konferenzen: 4 bis 5 große EU-Konferenzen zu Themenkreisen, die für das Programm relevant sind (in Brüssel oder an von der Ratspräsidentschaft gewählten Orten) einschließlich einer jährlichen Konferenz, an der alle Programmpartner teilnehmen programme

  Durchschnittskosten bei 200 bis 250 Teilnehmern

  2-tägige Konferenz: +/- 200 000 pro Konferenz

  Zuschüsse an die Präsidentschaft, lediglich 3 Konferenzen im Haushaltsjahr 1

0,6

- Unterstützung nationaler Veranstaltungen/Konferenzen mit europäischer Dimension, die von Mitgliedstaaten organisiert werden (der Kofinanzierungsanteil hängt von der Relevanz der europäischen Dimension ab)

  Durchschnittlich 40.000 bis 80.000 / 15 bis 20 Beihilfen

  Der Betrag ist von 0,8 im Haushaltsjahr1auf 1 Mio. Euro im Jahr 2 zu erhöhen.

0,8

---

10 Jahresbericht über Diskriminierung und Diskriminierungsbekämpfung. Übersetzungs- und Druckkosten nicht eingeschlossen.

11 Mindestens 5 Gruppen: Rechtssachverständige für die Überwachung der Entwicklung bei den verschiedenen Rechtsinstrumenten/-bereichen (Beschäftigung/Rasse); Sachverständigengruppe zur Beobachtung von Politik und Praxis in bezug auf Diskriminierung sowie – bedarf weiterer Spezifizierung – Gruppen für spezifische Bereiche. Kosten pro Gruppe (+/- 15 Mitglieder/ 1 Koordinator): durchschnittliche 250 000 bis 350 000 (einschließlich Sitzungs- und Reisekosten).

Auf die Mitgliedstaaten beschränkte Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen

- Medienkampagnen/Veranstaltungen einschließlich Vergabe von Preisen und Unterstützung von Medien- und Informationsmaßnahmen

Zuschußgewährung nach Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen oder Vergabe eines Dienstleistungvertrags durch Ausschreibung, wenn die Initiative von der Kommission ausgeht (z. B.: Europäischer Tag der Behinderten) 0,8

Der Betrag ist von 0,8 im Haushaltsjahr1auf 1 Mio. Euro im Jahr 2 zu erhöhen.

- Veröffentlichungen: 0,1

— 4 Zeitschriften pro Jahr (Herstellung – Verbreitung) 0,1 (lediglich eine Zeitschrift im Haushaltsjahr 1 – Betrag ab Haushaltsjahr 2 auf 0,3 zu erhöhen) 0,2

— speziell mit Sachverständigengruppen/Studien/Berichten und Konferenzen usw. zusammenhängende Übersetzungs-/ Veröffentlichungskosten. 0,3

— andere Veröffentlichungen, Internet-Site und Kosten für die Verbreitung der vorgenannten jährlichen Veröffentlichungen

Der Betrag ist ab Haushaltsjahr 3 zu erhöhen.

Ausschreibungen für besondere Aufgaben/Standard-Dienstleistungsverträge

Leichter Anstieg dieser Beträge in der zweiten Hälfte der Laufzeit des Programms möglich. 2,8

INSGESAMT (Haushaltsjahr 1) 12,3

GESAMTSUMME (Haushaltsjahr 1)

Hinweis: Die Auswirkungen einer Erweiterung werden zu einem späteren Zeitpunkt berücksichtigt.

7.2 Aufschlüsselung nach Kostenelementen

Verpflichtungsermächtigungen in Mio. EUR (jeweilige Preise)

Aufschlüsselung	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Insgesamt
Analyse und Bewertung	3.5	4	4.1	4.6 (1)	4.1	4.5	24.8
Entwicklung von Handlungskompetenzen	6	8.5	9	9	9	9	50.5
Sensibilisierung/Information	2.8	3.7	3.9	4.1	4.1	4.5	23.1
Insgesamt	12.3	16.2	17	17.7	17.2	18	98.4

(1) Ex-post-Evaluierung, beginnend im Haushaltsjahr 4

7.3 Ausgaben für Studien, Sachverständige usw. im Rahmen von Teil B des Haushaltsplans

Verpflichtungsermächtigungen in Mio. EUR (jeweilige Preise)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Insgesamt
Studien und Verträge mit Experten (1)	1	1	1	1	1	1	5
Sachverständigensitzungen (2)	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	1.2
Information und Veröffentlichungen	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4	2.1
Insgesamt	1.5	1.5	1.5	1.7	1.7	1.7	9.3

(1) Vereinbarungen mit Eurostat nicht eingeschlossen

(2) Sitzungen gemäß Teil A des Haushalts nicht eingeschlossen.

7.4 Fälligkeitsplan für Verpflichtungs- und Zahlungsermächtigungen

Mio. EUR

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Insgesamt
Verpflichtungsermächtigungen	12.3	16.2	17	17.7	17.2	18	98.4
Zahlungsermächtigungen							
2001	4						4
2002	6.3	7					13.3
2003	2	7	7.3				16.3
2004		2.2	7.3	7.5			17
2005			2.4	7.5	7.4		17.3
2006				2.4	7.4	9	19.1
2007 und Folgejahre					2.4	9	11.4
Insgesamt	12.3	16.2	17	17.7	17.2	18	98.4

8. BETRUGSBEKÄMPFUNGSVORKEHRUNGEN

Alle finanzierten Maßnahmen werden einer Ex-ante-, einer In-itinere- sowie einer Ex-post-Analyse von seiten der zuständigen Dienststellen unterzogen, sowohl hinsichtlich ihrer inhaltlichen Qualität als auch hinsichtlich des Kosten-Nutzen-Verhältnisses. Darüber hinaus werden die für Finanzfragen zuständigen Dienststellen der Kommission und der Rechnungshof tätig, indem sie unter anderem Kontrollen vor Ort durchführen. Die von Kommission und Zuschußempfänger zu unterzeichnenden Vertragsdokumente enthalten Betrugsbekämpfungsvorschriften, die eine bestimmungsgemäße Verwendung der von der Gemeinschaft bereitgestellten Mittel gewährleisten sollen.

9. KOSTENWIRKSAMKEITSANALYSE

9.1 Ziele

Nach wie vor sind für die Bekämpfung von Diskriminierungen in erster Linie die Mitgliedstaaten zuständig. Die Gemeinschaft sollte die Bemühungen der Mitgliedstaaten in diesem Bereich unterstützen: Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierungen sollen mit breiter angelegten Maßnahmen kombiniert werden, mit denen sowohl eine diskriminierungsfreie, auf einer positiven Einstellung gegenüber dem Anderssein beruhende Praxis als auch ein langfristiger Wandel von Einstellungen gefördert werden.

Drei Einzelziele wurden identifiziert, denen drei Hauptaktionsbereiche des Programms entsprechen:.

– Förderung des Verständnisses und der Kenntnis der Probleme im Zusammenhang mit Diskriminierung;
– Entwicklung der Fähigkeit der Zielakteure, gegen Diskriminierungen vorzugehen;
– Förderung und Verbreitung der Werte und Methoden zur Bekämpfung von Diskriminierung.

Das Programm wird gemeinsam mit Zielakteuren durchgeführt werden, die aus folgenden Kreisen ausgewählt werden: Entscheidungsträger aus nationalen, regionalen oder lokalen Behörden, unabhängige, mit der Bekämpfung von Diskriminierungen befaßte Stellen, Nichtregierungsorganisationen, Sozialpartner, Forschungsinstitute, Medien, meinungsbildende Akteure, soziale Einrichtungen, Justiz- und Polizeibehörden. Organisationen auf europäischer Ebene, die aktiv an der Bekämpfung der Diskriminierung beteiligt sind oder sich für deren Opfer einsetzen, werden ebenfalls als Partner am Gesamtprogramm beteiligt.

9.2 Begründung der Maßnahme

Die Gemeinschaft hat bereits Erfahrung bei der Förderung von Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aus einigen der Gründe, die jetzt unter Artikel 13 zusammen gefasst sind. Viele dieser Initiativen haben dazu beigetragen, lokale Initiativen mit bestimmten Zielgruppen zu unterstützen, konnten jedoch auf europäischer Ebene kaum Zusatznutzen schaffen. Dies ist zum Teil dadurch bedingt, dass die Projekte in relativ kleinem Maßstab abliefen und die Partnerschaft über nationale Grenzen hinweg oft nur schwach entwickelt war. Zudem hatte die Kommission Schwierigkeiten, die zahlreichen kleinen Projekte so zu verwalten, dass sie die Lehren daraus ziehen und verbreiten konnte.

Dieser Vorschlag soll helfen, diese Probleme durch Konzentration auf eine begrenzte Zahl hochwertiger, umfassender und koordinierter Initiativen zu lösen, wobei der Schwerpunkt auf der Förderung des Wandels in den Mitgliedstaaten liegen soll. Beteiligt werden die Regierungen der Mitgliedstaaten, lokale und regionale Gebietskörperschaften, Arbeitgeber-und Arbeitnehmerverbände und im großen Maßstab operierende NRO; die Maß-

nahme wird die Mittel bündeln, die in der Vergangenheit für eine Vielzahl von Ad-hoc-Aktionen in Bereichen wie Rasse, Alter und Behinderung bereitgestellt wurden.

Das Programm wird drei Aktionsbereiche umfassen, die parallel laufen. Die Gemeinschaft verfügt jedoch bei einigen Diskriminierungsgründen über mehr Erfahrung als bei anderen (so z. B. bei Diskriminierung wegen Rasse oder Alter mehr als bei solcher wegen Alter und sexueller Orientierung). Dies bedeutet, dass weitere Studien und Analysen erforderlich sind, insbesondere in der Anfangsphase des Programms, und zwar zu solchen Diskriminierungsgründen, in denen wenig Erfahrung besteht; andererseits gibt es mehr Spielraum für den Austausch bewährter Verfahren bei anderen Diskriminierungsgründen.

Die Aktionsbereiche sehen wie folgt aus:

a) Förderung des Verständnisses und der Kenntnis der Probleme

Hier geht es darum, eine Grundlage dafür zu schaffen, dass Daten erhoben und in eine verwendbare und vergleichbare Form gebracht werden können; außerdem ist deren Weiterleitung an die Zielakteure in den Mitgliedstaaten zu sichern.

Die Untersuchung ergab, dass es wenige Informationen über das wahre Ausmaß von Diskriminierungen und die Wirksamkeit bestehender Verbote oder Gegenmaßnahmen gibt. Das Programm sollte Akteuren in den Mitgliedstaaten helfen, aus der Erfahrung anderer zu lernen, um die Wirkung ihrer Bemühungen zur Bekämpfung der Diskriminierung zu verstärken. Informationen darüber, was in den Mitgliedstaaten geschieht, müssen daher so präsentiert werden, dass sie leicht zugänglich und für andere Akteure verwertbar sind.

Die zu diesem Aktionsbereich gehörenden Maßnahmen wurden so definiert, dass ein vernünftiger Haushaltsrahmen eingehalten und ein Maximum an Kostenwirksamkeit erreicht werden kann: Alle Maßnahmen sind innerhalb eines transnationalen Rahmens durchzuführen und auf die Erzielung bestimmter Ergebnisse angelegt: Vergleichbarkeit von Statistiken durch Zusammenarbeit zwischen Eurostat und den nationalen Statistischen Ämtern, abgestimmte Methoden für Benchmarking und Bewertung, Erstellung jährlicher Berichte usw. Vorbereitende Maßnahmen – insbesondere kleinere Studien –, die aus dem Haushalt 1999 finanziert werden, dienen der Erfassung der aktuellen Situation und ermöglichen damit ein unverzügliches und effektives Anlaufen des Programms.

b) Entwicklung der Fähigkeit der Zielakteure, gegen Diskriminierungen vorzugehen

Dieser Bereich soll die Fähigkeit der Akteure verbessern, wirksam gegen Diskriminierung vorzugehen. Dazu sollen ihnen bewährte Verfahren und Erfahrungen vermittelt und sie in einen grenzüberschreitenden Austausch und Dialog auf EU-Ebene einbezogen werden.

Erfahrungen mit Diskriminierungsgründen zeigen die Notwendigkeit, Partnerschaften mit Zielakteuren in den Mitgliedstaaten und mit Organisationen zu bilden, die die Interessen der Diskriminierungsopfer vertreten. Diese Zielakteure verfügen über einen Schatz an Informationen und Fachwissen für die Bekämpfung der Diskriminierung, der auch anderen Partnern Nutzen bringen kann; sie sind diejenigen, die die Umsetzung der Politik in den Mitgliedstaaten voranbringen können. Es müssen Mittel und Wege gefunden werden, anderen diese Informationen zugänglich zu machen. Bisherige Maßnahmen der Gemeinschaft zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Behinderung und Alter zeigen, wie nützlich es ist, Akteure in transnationalen Partnerschaften zusammenzubringen, die die Basis für den Austausch bewährter Verfahren bilden können.

Zu diesem Aktionsbereich gehört auch die Unterstützung konkreter transnationaler Austauschmaßnahmen. Eine Ex-ante-Bewertung legt nahe, dass die Gemeinschaft keine lokalen, auf bestimmte Empfänger zugeschnittenen Aktionen fördern, sondern sich konsequent auf den Austausch von Informationen und die in den Mitgliedstaaten bereits praktizierten vorbildlichen Lösungen konzentrieren sollte. Die Themen des Programms werden jährlich festgelegt. Dabei wird die Entwicklung des Kampfes gegen Diskriminierung in allen Politikbereichen und Programmen berücksichtigt. Die bereits mit Mitteln des Haushalts 1999 finanzierten vorbereitenden Aktionen müßten die Abgrenzung der erfolgversprechenden Arbeitsbereiche und der möglichen Prioritäten für eine stufenweise Durchführung der diesem Aktionsbereich zugeordneten Maßnahmen erleichtern.

Dieser Aktionsbereich umfaßt zunächst die Unterstützung einer begrenzten Anzahl großer EU-Netzwerke, denen auf dem Gebiet der Bekämpfung von Diskriminierungen aktive NRO angehören. Der Dialog mit Organisationen der Zivilgesellschaft ist ein Schlüsselelement des Prozesses zur Mobilisierung aller Akteure bei der Bekämpfung der Diskriminierung. Es wird daher vorgeschlagen, diesen Dialog durch EU-Koordinierungsnetze zu fördern, die ihre Fähigkeit bewiesen haben, eine große Bandbreite von NRO zusammenzubringen und als Fürsprecher der Diskriminierungsopfer zu handeln. Es dürfte sinnvoller sein, einigen wenigen Netzwerken auf der Grundlage eindeutiger Verpflichtungen und Arbeitsprogramme einen Zuschuß zu ihren laufenden Kosten zu gewähren, als viele konkurrierende Einrichtungen und Gruppen zu unterstützen, die nur ihre eigenen Interessen vertreten.

c) Förderung und Verbreitung der Werte und Methoden der Bekämpfung von Diskriminierung Hierbei geht es darum, die Lehren aus dem Programm zu verbreiten und den Impuls für die Akzeptanz eines Wandels in der

Gesellschaft zu verstärken. Der Bereich soll dazu beitragen, die politischen Voraussetzungen für Entwicklungen im Rechtsbereich und anderswo zu schaffen.

Praktische und politische Fortschritte konnten oft im Anschluß an oder im Verlauf von Aufklärungskampagnen zu bestimmten Problemen erzielt werden. Dies gilt besonders für die Gleichberechtigung der Geschlechter und der Rassen, jedoch auch für andere Gebiete wie die Umwelt, auf denen die Öffentlichkeit durch Kampagnen der Regierungen oder von Basisorganisationen auf entsprechende Gesetzentwürfe vorbereitet wurde. Solche Maßnahmen müssen in erster Linie Aufgabe der Mitgliedstaaten bleiben (denn die meisten Standards wurden bislang auf nationaler Ebene festgelegt, während das Gemeinschaftsrecht lediglich einen gewissen Mindestschutz gewährleisten soll, der in keinem Mitgliedstaat unterschritten werden darf). Es kann aber von Vorteil sein, wenn die Gemeinschaft die Maßnahmen der Mitgliedstaaten in einem begrenzten Rahmen unterstützt, insbesondere dadurch, dass das Verständnis für die von anderen Mitgliedstaaten bei der Lösung ähnlicher Probleme angewandten Methoden gefördert wird.

Der Bereich umfaßt daher klassische Informations- und Kommunikationsinstrumente (ein Mitteilungsblatt zur Information über das Programm sowie eine eigene Website) und gezielte Veranstaltungen und Kampagnen zur Sensibilisierung und Verstärkung der Öffentlichkeitswirkung.Auch gehören dazu Beihilfen für Veranstaltungen, die zu von der jeweiligen Ratspräsidentschaft ausgewählten Themen stattfinden.

Diese Maßnahmen wären Teil der übergreifenden Informationsstrategie der Kommission. An die Mitgliedstaaten würde die Aufforderung ergehen, sich aktiv dafür einzusetzen, dass die Maßnahmen der Gemeinschaft und ihre eigenen Initiativen sich bei größtmöglicher Wirkung und Kosteneffizienz ergänzen.

9.3 Follow-up und Bewertung der Maßnahme

Da das Programm die Entwicklung neuer politischer Antworten auf das Problem der Diskriminierung fördern soll, müssen die durchgeführten Maßnahmen so überwacht und bewertet werden, dass sie den größtmöglichen Nutzen bringen.

Das Programm wird während seiner gesamten Laufzeit überwacht. Der Programmausschuß erhält regelmäßige Berichte, die von der Kommission ausgearbeitet werden. Die Überwachung wird an die Besonderheiten der einzelnen Aktionsbereiche angepaßt sein und sowohl Qualitätskontrolle als auch Prüfung der korrekten finanziellen Abwicklung umfassen.

Zusätzlich wird das Programm einer abschließenden Bewertung unterzogen, wobei externe Kräfte hinzugezogen werden; diese soll bis zum 30. Juni 2005 stattfinden. Die Ergebnisse werden die Grundlage eines Durchführungsberichts an die anderen Organe der Gemeinschaft bilden, der bis zum 31. Dezember 2005 vorgelegt werden soll. Auf der Grundlage dieses Berichts wird die Kommission entscheiden, welche Folgemaßnahmen erforderlich sind.

Der Rahmen für die Bewertung wird in Zusammenarbeit mit dem Programmausschuß entwickelt. Berücksichtigt werden dabei insbesondere Wirksamkeit und Effizienz sowie Relevanz des Programms auch bezüglich des Wissenstransfers (welche Veränderung hat das Programm hinsichtlich politischer und praktischer Diskriminierungsbekämpfung in den Mitgliedstaaten bewirkt).

Die Bewertung wird aus dem Programmhaushalt finanziert; unter Berücksichtigung der SEM-2000-Empfehlungen hinsichtlich Überwachung und Bewertung wird empfohlen, einen indikativen Betrag von 0,5 Mio. Euro für die Bewertung sowie 0,35 Mio. Euro für die Überwachung zurückzustellen. Ein externes Bewertungsteam wird durch Ausschreibung ausgewählt.

10. VERWALTUNGSAUSGABEN (EINZELPLAN III, TEIL A DES HAUSHALTSPLANS)

Die tatsächliche Mobilisierung der erforderlichen administrativen Ressourcen ist abhängig von der jährlichen Entscheidung der Kommission über die Mittelzuweisungen, insbesondere unter Berücksichtigung der Zahl zusätzlichen Personals und von der Haushaltsbehörde bereitgestellter Mittel.

Die für die Durchführung des Programms erforderlichen Verwaltungsausgaben sind für einen auf 6 Jahre festgelegten Zeitraum ab dem Jahr 2000 vorgesehen. Weitere Zuweisungen aus dem Haushalt sind nicht erforderlich.

10.1 Auswirkungen auf den Personalbestand

Art der Stellen		Für die Durchführung der Maßnahme erforderliches Personal		davon		Dauer
		Dauer- Planstellen	Planstellen auf Zeit	Personal der GD bzw. des Dienstes	Zusätzliches Personal	
Beamte oder Bedien-	A	5.5		5.5		6 Jahre

stete auf Zeit	B C	2 3		2 3		
Sonstige Humanressourcen						
Insgesamt		10.5		10.5		

10.2 Gesamtkosten für zusätzliches Personal

(in Mio. EUR)

	Beträge (6 Jahre)	Berechnung
Beamte Bedienstete auf Zeit Sonstige Humanressourcen (Angabe der Haushaltslinie)	6,804	Auf der Grundlage von durchschnittlichen Gehaltskosten von 108 000 Euro pro Mannjahr (Haushaltslinien A1, A2, A4, A5, A7) 6 Jahre x 10,5 x 108 000 = 6 804 000 Euro
Insgesamt	6,804	

10.3 Sonstige Mehrausgaben für Verwaltung und Dienstbetrieb

Mit Mehrausgaben ist nicht zu rechnen.

Haushaltslinie	Beträge	Berechnung
A-7010 (Dienstreisen)	28 000 (1 Jahr) 168 000 (6 Jahre)	Durchschnittlich 3 Dienstreisen von 1 bis 1,5 Tagen pro Mitgliedstaat pro Jahr – durchschnittliche Kosten von 590 Euro (1 Tag) bis 656 Euro (1,5 Tage) pro Dienstreise.
A-7030 (Sitzungen)	119 000 (1 Jahr) 714 000 (6 Jahre)	Regelmäßige Sitzungen der Gruppen Hochrangiger Sachverständiger zur Bekämpfung der Diskriminierung (2 Sitzungen pro Jahr, 2 Vertreter pro Mitgliedstaat) bzw. zu Behindertenfragen (2 Sitzungen, 1 Vertreter pro Mitgliedstaat). Weitere Sitzungen mit NRO und Sozialpartnern (2 Sitzungen pro Jahr mit ungen und Personal für Regie- NRO, 2 Sitzungen mit Sozialpartnern, 15 bis 20 NRO- Sachverständigen) – Durchschnittliche Kosten von 650 Euro pro Sitz rungssachverständige, 750 Euro für NRO- Sachverständige
A-7031 (obligatorische Ausschüsse)	29 000 (1 Jahr) 174 000 (6 Jahre)	3 Sitzungen des Programmausschusses pro Jahr (1 Vertreter pro Mitgliedstaat) Durchschnittliche Kosten von 650 Euro pro Regierungssachverständigem x 15 MS x 3 Sitzungen = jährliche Kosten von 29 250
A-7040 (Konferenzen)	380 000 (1 Jahr) 2 280 000 (6 Jahre)	2 thematische Konferenzen (150 Teilnehmer), eine jährliche Programmkonferenz (250 Teilnehmer) Organisiert von der Kommission (SCIC). Gesamtkosten einschließlich Reisekosten und Unterkunft gemäß den Kommissionsbestimmungen, zugehörige Organisationskosten. Durchschnittlich 100 000 Euro für thematische Konferenzen und 180 000 Euro für die Jahreskonferenz.
Insgesamt	556 000 (1 Jahr) 3 336 000 (6 Jahre)	

Berechnung auf der Grundlage der derzeitigen Ausgaben für die Durchführung der Haushaltslinien B3-2006, 4101 und 4111.

Die Ausgaben unter Rubrik A-7 in vorstehender Tabelle (obligatorische Ausschüsse, Dienstreisen und Konferenzen) werden aus Mitteln des Gesamthaushalts der GD EMPL gedeckt.

Anlage 2

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 25.11.1999
KOM (99) 565 endg.
1999/0255 /CNS)

Vorschlag für eine RICHTLINIE DES RATES zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

(von der Kommission vorgelegt)

BEGRÜNDUNG

1. EINFÜHRUNG

Mit Artikel 13 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft in der Fassung des Vertrags von Amsterdam wird der seit geraumer Zeit geführten Debatte über die Zuständigkeit der Gemeinschaft für die Bekämpfung von Diskriminierungen ein Ende gesetzt. Artikel 13 stellt eine solide Grundlage für eine umfassende Antidiskriminierungspolitik in Form rechtsetzender oder anderer Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene dar: dem Rat werden ausdrücklich bestimmte Befugnisse übertragen, die es ihm ermöglichen, gegen die verschiedensten Formen von Diskriminierungen vorzugehen.

In Artikel 13 heißt es: „Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

Der vorliegende Vorschlag ist Bestandteil eines dreiteiligen Maßnahmenpakets zur Bekämpfung von Diskriminierungen auf der Grundlage von Artikel 13. Das Maßnahmenpaket umfaßt zwei Legislativvorschläge und ein Aktionsprogramm. Bei den beiden anderen Teilen des „Pakets“ handelt es sich um einen Vorschlag für eine in ihrem Geltungsbereich über den Arbeitsmarkt hinausgehende Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft und um ein Aktionsprogramm, mit dem die Mitgliedstaaten in ihren Bemühungen um eine unionsweite Bekämpfung von Diskriminierungen unterstützt werden sollen.

Mit dem vorliegenden Vorschlag wird bezweckt, einen allgemeinen Rahmen festzulegen für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der Europäischen Union, unabhängig von der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung einer Person. Dabei geht es um den Zugang zu Beschäftigung und Beruf, um beruflichen Aufstieg und berufliche Bildung, um die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie um die Mitgliedschaft in bestimmten Vereinigungen.

Gegenstand des Vorschlags sind alle in Artikel 13 EGV genannten Diskriminierungsgründe, ausgenommen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Dieser Aspekt wird aus zwei Gründen ausgeschlossen: zum einen ist die geeignete Rechtsgrundlage für gemeinschaftliche Rechtsvorschriften zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen Artikel 141 EGV; zum anderen wurde der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in diesem Bereich bereits in den Richtlinien des Rates 76/207/EWG[12] und 86/613/EWG[13] verankert.

Wenngleich die Gleichbehandlung der Geschlechter als solche nicht Gegenstand der Richtlinie ist, wird nichtsdestoweniger anerkannt, dass Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sich auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirken können. Die geschlechts- und rollenspezifischen strukturellen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern kommen häufig sogar noch mehr zum Tragen, wenn sie im Kontext einer dop-

12 Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen.

13 Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz.

pelten oder mehrfachen Diskriminierung aufgrund der in Artikel 13 EGV genannten Merkmale auftreten. Die Notwendigkeit, einen „Gender-Mainstreaming"-Ansatz zu verfolgen, ist eine logische Konsequenz der Artikel 2 und 3 des Vertrags, durch die die Gleichstellung von Männern und Frauen explizit als eines der Ziele der Gemeinschaft anerkannt ist und die Gemeinschaft verpflichtet wird, bei all ihren Tätigkeiten darauf hinzuwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

2. DIE GEMEINSCHAFTLICHE DIMENSION DER ANTIDISKRIMINIERUNGSPROBLEMATIK

Die Bekämpfung von Diskriminierungen stellt eine große Herausforderung für die Europäische Union dar.

Angesichts der demographischen Trends ist es außerordentlich wichtig, sicherzustellen, dass ein möglichst hoher Prozentsatz der Personen im erwerbsfähigen Alter einer Beschäftigung nachgeht. Im Rahmen einer kürzlich in elf europäischen Ländern durchgeführten Untersuchung[14] wurden jedoch fünf diskriminierende Kategorien herausgearbeitet, die den Bereich der Beschäftigung betreffen und durch die ältere Menschen in besonderem Maße benachteiligt werden: Arbeitsplatzverlust, Diskriminierung bei der Einstellung, Ausschluß von der Teilnahme an bestimmten Maßnahmen für Arbeitslose, Ausschluß von der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Diskriminierung in bezug auf die Bedingungen für den Eintritt in den Ruhestand.

Konkrete Beispiele hierfür sind insbesondere die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung (mit Ausnahme der in Artikel 5 Buchstabe d) genannten Fälle), die Beschränkung des Rechts auf Schulung in den neuen Technologien und des Rechts auf Beförderung sowie die Entlassung älterer Arbeitnehmer im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen.

Die Situation von Menschen mit Behinderungen ist eine politische Frage, die in Europa von zentraler Bedeutung ist. Einer von zehn Bürgern in der Europäischen Union ist behindert. Ältere Menschen, ethnische Minderheiten und Angehörige von gesellschaftlichen Gruppen mit einem niedrigeren sozioökonomischen Status sind überproportional stark betroffen.

Verschiedene offizielle Schätzungen gehen davon aus, dass bei Menschen mit Behinderungen die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden und längere Zeit arbeitslos zu bleiben, mindestens doppelt bis dreimal so hoch ist wie bei der übrigen Erwerbsbevölkerung. Ein Faktor, der hier eine Rolle spielt, sind die weit verbreiteten in einer Behinderung begründeten Diskriminierungen, zu denen u. a. auch die unzureichende Anpassung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation an die Bedürfnisse behinderter Menschen zählt.

In ihrer Mitteilung vom 30. Juli 1996[15], in der eine neue Strategie der Gemeinschaft zur Förderung der Chancengleichheit für behinderte Menschen vorgestellt wird, hat sich die Kommission dafür ausgesprochen, sich in diesem Bereich international, vom Fürsorgeprinzip weg, hin zu einem an den Menschenrechten ausgerichteten Ansatz zu bewegen. Der neue Ansatz stellt sowohl auf Prävention ab als auch auf die Beseitigung von Hindernissen, die einem gleichen Zugang behinderter Menschen zu bestimmten Möglichkeiten, u. a. auf dem Arbeitsmarkt, im Wege stehen. Ein zentrales Element des neuen Ansatzes besteht darin, dass die Beseitigung derartiger Diskriminierungen in erster Linie durch eine angemessene Berücksichtigung der Bedürfnisse und der Fähigkeiten behinderter Menschen erfolgen soll.

Auch Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung treten am Arbeitsplatz in unterschiedlicher Form auf. Die Probleme im Zusammenhang mit einer in der sexuellen Orientierung einer Person begründeten Diskriminierung am Arbeitsplatz und das Fehlen eines Rechtsschutzes auf EU-Ebene wurden bereits in einer der jüngsten Entscheidungen des Gerichtshofs herausgestellt.[16]

Dass Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung tatsächlich existiert, belegen auch zwei Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte vom September 1999, mit denen die hiermit begründete Entlassung von Armeeangehörigen für unrechtmäßig erklärt wurde. Zwei im Vereinigten Königreich (1993) und in Schweden (1997) durchgeführte landesweite Umfragen haben ergeben, dass 27 % bzw. 48 % der Befragten bereits einmal wegen ihrer sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz belästigt worden waren. Entsprechende Fälle sind jedoch schwer nachzuweisen, und Beispiele für diskriminierende Praktiken werden nicht immer publik gemacht. Dies scheint seine Ursache darin zu haben, dass die Menschen in der Arbeitswelt wahrscheinlich bemüht sind, ihre sexuelle Ausrichtung aus Furcht vor Diskriminierung und Belästigungen zu verbergen.

Der Gerichtshof hat auch erklärt, dass das Recht auf Nichtdiskriminierung aus Gründen der Religion ein Grundrecht ist, das die Gemeinschaft zu schützen hat[17]. Die Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen hat in ihrem 1997 veröffentlichten Europäischen Kompendium über gute Praktiken zur Prävention von Rassismus am Arbeitsplatz aufgezeigt, wie religiösen Bedürfnissen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz Rechnung getragen werden kann.

---

14 „Age discriminiation against older workers in the European Community", Eurolink Age, 1993.
15 Mitteilung der Kommission zur Chancengleichheit für behinderte Menschen, KOM(96) 406 endg.
16 Rechtssache C-249/96, Grant gegen South-West Trains, Slg. 1998, I-621.
17 Rechtssache 130/75, Prais gegen Rat der Europäischen Gemeinschaften, Slg. 1976, 1589.

3. BEGRÜNDUNG DES VORSCHLAGS

3.1. Subsidiaritätsprinzip

Die Tatsache, dass der Europäischen Gemeinschaft durch Artikel 13 ausdrücklich Zuständigkeiten übertragen wurden, die es ihr ermöglichen, Diskriminierungen zu bekämpfen, stellt für sich allein genommen keine hinreichende Rechtfertigung für den Erlaß gemeinschaftsrechtlicher Vorschriften in diesem Bereich dar. Nach Artikel 5 EGV hat die Gemeinschaft nur dann tätig zu werden, sofern und soweit die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahmen auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und daher wegen ihres Umfangs oder ihrer Wirkungen besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden können.

Zwar existieren in den Mitgliedstaaten bereits Bestimmungen, nach denen Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf verboten sind, doch bestehen erhebliche Unterschiede, was ihren Geltungsbereich, ihre inhaltliche Ausgestaltung und ihre Durchsetzbarkeit anbelangt. Die zentrale Frage, die sich hier stellt, ist, in welchem Maße durch solche Unterschiede die Wirksamkeit des grundlegenden Prinzips der Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung, soweit es um den Zuständigkeitsbereich der Gemeinschaft geht, in Frage gestellt wird.

3.1.1 Notwendigkeit einer gemeinschaftsweiten Anerkennung des Rechts des einzelnen auf Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung

In der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, auf die sowohl in der Präambel des Vertrags von Amsterdam als auch in Artikel 136 EGV Bezug genommen wird, wurde das Recht des einzelnen „auf freie Wahl und Ausübung eines Berufes“ anerkannt und erklärt, dass zur Wahrung der Gleichbehandlung „gegen Diskriminierungen jeglicher Art vorzugehen“ sei.

Allein die Anerkennung des Rechts des einzelnen auf Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung wird eine klare Botschaft sein, mit der bekräftigt wird, dass die EU sich voll und ganz dem grundlegenden Prinzip der Chancengleichheit für alle Bürger verpflichtet fühlt und bestimmte gemeinsame Mindeststandards in diesem Bereich gewährleisten wird. Die Verabschiedung einschlägiger gemeinschaftlicher Rechtsvorschriften wird ein eindeutiges Bekenntnis der öffentlichen Politik sein, das keinen Zweifel an der Einstellung der europäischen Gesellschaft gegenüber diskriminierenden Praktiken lassen wird.

Schließlich wird die Anerkennung des Rechts auf Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung auch eine Stärkung der Unionsbürgerschaft und damit eine Stärkung der Rechte und Interessen der Staatsangehörigen der einzelnen Mitgliedstaaten bedeuten.

3.1.2 Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung und die Beschäftigungsstrategie der Gemeinschaft

In den beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 1999 wurde zwar an der Vier-Pfeiler-Struktur der Leitlinien für 1998 festgehalten, über die im Rahmen des Aktionsschwerpunkts „Chancengleichheit“ vorgesehenen spezifischen Maßnahmen hinaus wurde jedoch ein „Mainstreaming“-Ansatz eingeführt: damit wurde die Chancengleichheit zu einer Querschnittsmaterie gemacht, der die Mitgliedstaaten im Rahmen aller vier Pfeiler Rechnung zu tragen haben. Außerdem wurde mit Leitlinie 9 - „Schaffung eines Arbeitsmarktes, der allen offensteht“ - eine neue Leitlinie integriert, die darauf abstellt, behinderten Menschen, ethnischen Minderheiten und zahlreichen anderen gesellschaftlichen Gruppen und Einzelpersonen, die sich in bezug auf den Erwerb von Qualifikationen und den Zugang zum Arbeitsmarkt mit Schwierigkeiten konfrontiert sehen, eine Eingliederung zu erleichtern.

Die Festlegung eines umfassenden gemeinschaftlichen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung würde nicht nur die neue Leitlinie 9 untermauern, sondern wäre zudem der Konsolidierung des „Mainstreaming“-Ansatzes im Bereich der Chancengleichheit förderlich. Eine Konsequenz der 20%igen Differenz zwischen der Erwerbstätigenquote der Frauen und der Erwerbstätigenquote der Männer ist nämlich, dass Frauen unter den arbeitslosen Angehörigen ethnischer und religiöser Minderheiten wie auch unter den arbeitslosen behinderten und älteren Menschen überrepräsentiert sind. Die Einführung eines allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung würde dazu beitragen, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verwirklichen (Artikel 2 EGV) und sicherzustellen, dass die Gemeinschaft bei all ihren Tätigkeiten auf die Beseitigung von Ungleichheiten hinwirkt (Artikel 3 Absatz 2 EGV).

Angesichts dieser Überlegungen und im Lichte des Artikels 5 EGV sowie des Protokolls über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit, insbesondere Ziffer 5, ist die Kommission der Auffassung, dass die Ziele eines gemeinschaftlichen Rahmens zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung besser durch Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene erreicht werden können.

3.2 Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

Wie schon erwähnt, gibt es bereits in allen Mitgliedstaaten Antidiskriminierungsmaßnahmen in der einen oder anderen Form. Somit kommt es entscheidend darauf an, dass bei der Festlegung der Ebene, der Art und des Schwerpunkts gemeinschaftlicher Maßnahmen den unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten Rechnung getragen wird, soweit dies mit den Zielen der Maßnahmen vereinbar ist.

Die Kommission ist sich dessen sehr wohl bewußt. Ihrer Auffassung nach ist der Vorschlag für eine Rahmenrichtlinie der Gemeinschaft zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung voll und ganz mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vereinbar.

Zunächst einmal hat die Kommission beschlossen, Schritt für Schritt vorzugehen und dabei denselben Ansatz zu verfolgen, der sich bereits bei der Einführung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zur Gleichstellung von Mann und Frau bewährt hat. Der in Artikel 141 (ex-Artikel 119) verankerte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen wurde nach und nach konsolidiert und ausgeweitet. Mit einer Vielzahl sekundärrechtlicher Vorschriften wurde u. a. die Einführung eines umfassenden Rechtsanspruchs auf Nichtdiskriminierung gegenüber Angehörigen des anderen Geschlechts in der Arbeitswelt angestrebt. Sämtliche Gründe, aus denen eine Diskriminierung erfolgen kann, kommen in den Bereichen Beschäftigung und Beruf zum Tragen.

Beschäftigung und Beruf sind darüber hinaus die wichtigsten Garanten für soziale Eingliederung, für eine volle Teilhabe am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben und für den Genuß der Menschenrechte und Grundfreiheiten. Aus diesem Grund wird ein horizontaler Rechtsakt, der den Bereich Beschäftigung und Beruf abdeckt, für geeignet erachtet.

Der vorliegende Vorschlag deckt sämtliche in Artikel 13 genannten Diskriminierungsgründe ab - mit Ausnahme des Geschlechts -, ohne dass irgendeine Gewichtung vorgenommen würde. Der Verzicht auf die Festlegung einer qualitativen Hierarchie ist von besonderer Bedeutung, wenn es um Fälle mehrfacher Diskriminierung geht und entspricht dem Aufbau und dem offenkundigen Zweck von Artikel 13.

Mit dem Vorschlag wird die Festlegung eines gemeinschaftlichen Rahmens allgemeiner Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierungen bezweckt. Dass eine Rahmenrichtlinie gewählt wurde, ist Ausdruck des Willens, den Mitgliedstaaten genügend Flexibilität bei der Umsetzung der Vorschriften einzuräumen. Die Formulierungen sind allgemein genug gehalten, um den unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Mitgliedstaaten, insbesondere den unterschiedlichen politischen Präferenzen und Prioritäten, Rechnung tragen zu können.

Die Kommission ist daher der Auffassung, dass dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gemäß Artikel 5 EUV und gemäß den einschlägigen Bestimmungen des dem Vertrag beigefügten Protokolls über die Anwendung der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit, insbesondere den Ziffern 6 und 7, voll und ganz entsprochen wird. Bei dem vorgeschlagenen Rechtsakt handelt es sich um eine Rahmenrichtlinie, in der Mindestanforderungen festgelegt werden; dabei wird den Mitgliedstaaten ein hohes Maß an Flexibilität eingeräumt, was es ihnen ermöglicht, sowohl an bereits allgemein eingeführten nationalen Regelungen festzuhalten als auch deren Umsetzung im Wege von Tarifverträgen anzuregen.

4. RECHTSGRUNDLAGE

Die vorgeschlagene Rechtsgrundlage ist Artikel 13 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, durch den der Gemeinschaft ausdrücklich spezifische Befugnisse zur Bekämpfung von Diskriminierungen übertragen werden. Da der sachliche Geltungsbereich der ins Auge gefaßten Bestimmungen nicht nur die abhängige Beschäftigung, sondern auch selbständige Erwerbstätigkeit und die freien Berufe einschließt und sich der persönliche Geltungsbereich nicht auf aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzte Personen beschränkt, kann Artikel 137 Absatz 2 EGV nicht in Anspruch genommen werden.

5. ERLÄUTERUNG DER EINZELNEN ARTIKEL DES RICHTLINIENVORSCHLAGS

Der Richtlinienvorschlag umfaßt drei Kapitel: Allgemeine Bestimmungen; Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung; Sonstige Bestimmungen.

Kapitel I: Allgemeine Bestimmungen

In diesem Kapitel werden der Zweck der Richtlinie und der Begriff „Diskriminierung“ erläutert.

Artikel 1

Zweck

In Artikel 1 wird der Zweck der Richtlinie erläutert: es soll innerhalb der Europäischen Gemeinschaft ein allgemeiner Rahmen festgelegt werden für die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, unabhängig von der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung einer Person. Darüber hinaus werden die von der Richtlinie abgedeckten Bereiche genannt: es geht um den Zugang zu Beschäftigung und Beruf, um beruflichen Aufstieg und berufliche Bildung, um die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und um die Mitgliedschaft in bestimmten Organisationen.

In Absatz 1 werden dieselben Diskriminierungsgründe aufgeführt - mit Ausnahme des Geschlechts - wie in Artikel 13 EGV. Was die sexuelle Ausrichtung betrifft, so ist zwischen diesem Begriff, der unter den vorliegenden Vorschlag fällt und demjenigen des sexuellen Verhaltens, der nicht von der Richtlinie erfasst wird, eine klare Unterscheidung zu treffen. Hervorzuheben ist auch, dass der Vorschlag den Status von Eheleuten nicht berührt und daher auch deren Anspruch auf bestimmte Leistungen nicht beschneidet.

Artikel 2

Der Begriff „Diskriminierung“

Die in Absatz 1 gegebene Definition des Gleichbehandlungsgrundsatzes entspricht der Definition in Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976. Abgedeckt werden sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierungen.

Während die unmittelbare Diskriminierung als unterschiedliche Behandlung aufgrund eines bestimmten Merkmals beschrieben werden kann, ist eine mittelbare Diskriminierung schwieriger zu erkennen. Was Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts anbelangt, hat der Europäische Gerichtshof statistische Nachweise für das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung verlangt. Die erforderlichen statistischen Daten sind aber nicht immer verfügbar. Beispielsweise kann die Zahl der von einer Vorschrift betroffenen Personen in einem Unternehmen zu gering sein, oder die betreffende Vorschrift, das betreffende Kriterium oder das betreffende Verfahren wurde erst gerade eingeführt, so dass möglicherweise noch keine statistischen Daten vorliegen.

Die in Absatz 2 Buchstabe b) enthaltene Definition der mittelbaren Diskriminierung geht auf die einschlägige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs in Sachen Arbeitnehmerfreizügigkeit zurück.[18]

Nach dieser Definition sind dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren als mittelbar diskriminierend anzusehen, wenn sie ihrem Wesen nach geeignet sind, eine bestimmte Person oder Personengruppe, aus den in Artikel 1 genannten Gründen, zu benachteiligen. Dass diese Gefahr besteht, kann durch entsprechende statistische Daten oder andere geeignete Mittel nachgewiesen werden, die belegen, dass sich eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für die betreffende Person oder Personengruppe auswirken würde. Bei der Beurteilung, ob es sich um eine mittelbare Diskriminierung handelt oder ob eine unterschiedliche Behandlung als objektiv gerechtfertigt anzusehen ist, sind zwei Aspekte von entscheidender Bedeutung: zum einen muss das Ziel der betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, durch die eine Ungleichbehandlung begründet wird, schützenswert sein und wichtig genug, um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu haben; zum zweiten müssen die zur Erreichung des Ziels angewandten Mittel geeignet und erforderlich sein.

Die Definition der mittelbaren Diskriminierung ist in Verbindung mit den allgemeinen Bestimmungen von Artikel 9 zur Beweislast auszulegen.

Geht es um Menschen mit Behinderungen, so ist es nach dem in Artikel 2 verankerten Gleichbehandlungsgrundsatz erforderlich, die Hindernisse zu ermitteln und zu beseitigen, mit denen sich behinderte Menschen konfrontiert sehen, die bei einer angemessenen behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung durchaus in der Lage wären, grundlegende Funktionen einer bestimmten Tätigkeit auszuführen. Der hier zugrundegelegte Ansatz ist inzwischen zu einem zentralen Konzept geworden, an dem sich zeitgemäße Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung behinderter Menschen orientieren[19] und das auch auf internationaler Ebene ausdrücklich anerkannt wird[20] .

Gegenstand von Absatz 3 sind Belästigungen. Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen oder Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und eine insgesamt störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken.

Den jüngsten nationalen Rechtsvorschriften zum Verbot von Diskriminierungen am Arbeitsplatz - nämlich dem Employment Equality Act (1998) in Irland und den neuen Antidiskriminierungsgesetzen (1999) in Schweden[21] - liegt die Auffassung zugrunde, dass Belästigungen am Arbeitsplatz die Integrität des Beschäftigten verletzen und eine Diskriminierung darstellen.

In der Richtlinie wird klar und deutlich festgestellt, dass ein solches Verhalten als Diskriminierung anzusehen ist.

In Absatz 4 wird definiert, was unter einer behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung zu verstehen ist. Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, dass Gleichbehandlung nur dann Realität werden kann, wenn Behinderungen in angemessener Weise Rechnung getragen und den Betroffenen ermöglicht wird, ihre Fähigkeiten zum Einsatz zu bringen. Aus Absatz 3 ergeben sich keine Verpflichtungen gegenüber Personen, die selbst bei entsprechenden Anpassungsmaßnahmen nicht in der Lage wären, grundlegende Funktionen einer bestimmten Tätigkeit auszuführen. In bezug auf die aus der Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen gelten zwei Einschränkungen: zum ei-

18 Rechtssache C-237/94, O’Flynn gegen Adjudication Officer, Slg. 1996, I-2617.

19 Siehe z. B. Disability Discrimination Act 1995 im Vereinigten Königreich, schwedisches Gesetz von 1999 über die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, Employment Equality Bill aus dem Jahre 1997 in Irland und Gesetzentwurf in den Niederlanden zum Verbot einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung aufgrund einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit.

20 Siehe z. B. UN-Rahmenbestimmungen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte („Rahmenbestimmungen“) und Auslegung des im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte enthaltenen Diskriminierungsbegriffs durch den UN-Ausschuß für die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte (General Comment, 1994).

21 Ethnic Discrimination Act, ersetzt den Ethnic Discrimination Act aus dem Jahre 1994; Gesetz über die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen und Gesetz über Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung.

nen wird nicht mehr verlangt als das, was angemessen ist; zum zweiten bestehen die Verpflichtungen nur insoweit, als sie keine unbillige Härte darstellen.

Die aufgrund der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse behinderter Arbeitnehmer würde damit ergänzt und untermauert.[22]

Artikel 3

Sachlicher Geltungsbereich

In Artikel 3 wird der sachliche Geltungsbereich der Richtlinie definiert, indem noch einmal die in Artikel 1 genannten Bereiche aufgelistet werden. Diese fallen sämtlich in die Zuständigkeit der Gemeinschaft.

Gleichbehandlung in bezug auf den Zugang zu abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit (Buchstabe a)) erfordert die Beseitigung sämtlicher aus irgendwelchen Vorschriften erwachsender Diskriminierungen, die dem Zugang des einzelnen zu jedweder Form einer Beschäftigung im Wege stehen. In bezug auf den beruflichen Aufstieg bedeutet Gleichbehandlung, dass sichergestellt sein muss, dass ein Aufstieg innerhalb einer bestimmten Laufbahn an berufliche Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen und andere für die betreffende Stelle relevante objektive Kriterien geknüpft ist.

Voraussetzung für Gleichbehandlung in bezug auf die Beschäftigung ist Gleichbehandlung in bezug auf die Ausbildung. Was den gleichberechtigten Zugang zur beruflichen Bildung betrifft, stellt Artikel 3 Buchstabe b) der Richtlinie auf die Beseitigung sämtlicher Formen von Diskriminierung in den Bereichen Berufsberatung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung ab.

Artikel 3 sieht vor, dass zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Bereich der Beschäftigung jede unterschiedliche Behandlung hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu beseitigen ist. Entlassungen und Arbeitsentgelt sind die Punkte, wo die Ungleichheiten am offenkundigsten sind. Daher werden sie unter Buchstabe c) auch ausdrücklich erwähnt. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass sich der Ausschluß des Arbeitsentgelts in Artikel 137 Absatz 6 EGV lediglich auf Richtlinien bezieht, die sich auf diesen Artikel stützen, und daher für Gemeinschaftsmaßnahmen gemäß Artikel 13 nicht gilt.

Unter Buchstabe d) geht es um die Mitgliedschaft in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und anderen Organisationen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören. Diese Bestimmung besagt, dass es keine Diskriminierungen geben darf, was die Mitgliedschaft und die Mitwirkung in solchen Organisationen oder die von diesen Organisationen gebotenen Leistungen anbelangt.

Artikel 4

Wesentliche berufliche Anforderungen

Nach Artikel 4 sind Ungleichbehandlungen zulässig, die dadurch gerechtfertigt sind, dass ein bestimmtes Merkmal eine spezifische berufliche Anforderung für eine bestimmte Tätigkeit darstellt. In derartigen Fällen bezieht sich die Rechtfertigung auf die Art und die Rahmenbedingungen, in der bzw. unter denen die der betreffenden Tätigkeit ausgeübt wird.

Es liegt auf der Hand, dass in Organisationen, die bestimmte religiöse Werte vertreten, für best immte Arbeit splätze oder Tätigkeiten nur Arbeit nehmer mit der entsprechenden religiösen Überzeugung in Betracht kommen. Artikel 4 Absatz 2 gestattet es den betreffenden Organisationen, berufliche Anforderungen zu stellen, die für die Erfüllung der mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbundenen Pflichten erforderlich sind.

Artikel 5

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund des Alters

Da Gleichbehandlung ein grundlegendes Prinzip darstellt, ist in der Regel jede unterschiedliche Behandlung, die ausdrücklich an einen der in Artikel 1 Absatz 1 genannten Gründe anknüpft, als Diskriminierung anzusehen. Das geltende Recht der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten geht davon aus, dass eine solche Ungleichbehandlung nur unter ganz besonderen, außergewöhnlichen Umständen gerechtfertigt sein kann.

In diesem Artikel findet sich eine nicht erschöpfende Aufzählung von Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters, die keine unmittelbare Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv gerechtfertigt sind. Damit soll zum einen die Möglichkeit der Rechtfertigung einer unmittelbaren Diskriminierung auf ganz bestimmte das Alter betreffende Ausnahmefälle beschränkt werden, zum anderen soll sichergestellt sein, dass diese begrenzte Zahl von Ausnahmen den vom Gerichtshof im Zusammenhang mit dem Begriff der mittelbaren Diskriminierung festgelegten Grundsätzen der Erforderlichkeit, der Verhältnismäßigkeit und der Legitimität genügen. Daher steht es den Mitgliedstaaten frei, im Einklang mit ihrer Rechtstradition und ihren polit ischen Prioritäten andere als die in

22 Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. L 183, 29.6.1998, S. 1.

Artikel 5 aufgeführten Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters zuzulassen, sofern diese angemessen und zur Erreichung eines legitimen Ziels erforderlich sind.

Was das Alter betrifft, so schließt Artikel 5 nicht aus, dass die Anwendung spezifischer beruflicher Anforderungen gerechtfertigt sein kann.

Artikel 6

Positive Maßnahmen

Gleichbehandlung allein reicht nicht aus, wenn sie nicht zu einer faktischen Gleichstellung führt. Die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes kann es somit auch erforderlich machen, bestimmten Personengruppen besondere Rechte zuzuerkennen. Was Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts anbelangt, so werden die Mitgliedstaaten in Artikel 2 der einschlägigen Empfehlung aus dem Jahre 1984[23] aufgefordert, einen Rahmen mit geeigneten Bestimmungen festzulegen, um die Einführung positiver Maßnahmen zu fördern und zu erleichtern. Mit der Frage der Notwendigkeit positiver Maßnahmen hatte sich im Zusammenhang mit den Rechtssachen Kalanke[24] und Marshall[25] auch der Gerichtshof zu befassen.

Artikel 6 gestattet es den Mitgliedstaaten, die erforderlichen legislativen oder administrativen Maßnahmen zuzulassen, um Ungleichheiten zu verhindern und auszugleichen. Der Begriff „positive Maßnahme“ sollte jedoch - im Lichte der ständigen Rechtsprechung zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts - sehr eng ausgelegt werden.

Als positive Maßnahmen sind beispielsweise Maßnahmen anzusehen, die im Einklang mit entsprechenden Vereinbarungen der Sozialpartner die Eingliederung von Jugendlichen ins Berufsleben oder den schrittweisen Übergang zwischen Berufstätigkeit und Ruhestand unterstützen sollen.

Die Kommission schlägt, was die Definition der „positiven Maßnahmen“ anbelangt, eine allgemein gehaltene Formulierung vor, die sich an Artikel 141 Absatz 4 EGV anlehnt.

Artikel 7

Mindestanforderungen

Bei dieser Standardbestimmung handelt es sich um eine „Nichtrückschrittsklausel“, die die Mitgliedstaaten betrifftt, die bereits eine Gesetzgebung mit einem höherem Schutzniveau als das in der Rahmenrichtlinie garantierte haben oder annehmen möchten. Dieser Bestimmung zufolge darf das in den Mitgliedstaaten bereits gewährleistete allgemeine Niveau des Schutzes vor Diskriminierungen nicht im Zuge der Umsetzung der Gemeinschaftsrichtlinie abgesenkt werden.

Kapitel II: Rechtsbehelfe und Rechtsdurchsetzung

In diesem Kapitel geht es um die zwei wesentlichen Voraussetzungen für wirksame Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierungen in allen Mitgliedstaaten: um den Anspruch der Opfer auf wirksame Rechtsbehelfe gegen die Person oder die Stelle, die Urheber der Diskriminierung ist, und um das Vorhandensein geeigneter Mechanismen, die eine adäquate Rechtsdurchsetzung gewährleisten.

Im Bereich der Diskriminierungen aufgrund des Geschlecht hat sich die Rechtsdurchsetzung als besonders schwierig erwiesen. Zu dieser Erkenntnis gelangte die Kommission in ihrem ersten Jahresbericht zur Chancengleichheit[26] .Dorthießes, dass nach wie vor „... eine Reihe außerordentlicher Probleme bei der Anwendung des Gemeinschaftsrechts bestehen: beschränkte Fristen, die Wirksamkeit von Rechtsmitteln und Sanktionen und der Zugang zur Justiz sind einige der problematischen Aspekte, denen Frauen und Männer gegenüberstehen, wenn sie ihre Rechte geltend machen wollen.“

Artikel 8

Rechtsschutz

In Artikel 8 geht es um die Verfahren, die zur Verfügung stehen, um zu erreichen, dass den aus der Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen auch nachgekommen wird (Zugang zum Rechtsschutz). Insbesondere ist die Möglichkeit vorgesehen, dass Personen, die sich in ihren Rechten verletzt fühlen, ihren Anspruch auf Gleichbehandlung auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg durchsetzen können, selbst wenn das Beschäftigungsver-

23 Empfehlung des Rates 84/635/EWG vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen.

24 Rechtssache C-450/93, Kalanke gegen Freie Hansestadt Bremen, Slg. 1995, I-3051.

25 Rechtssache C-409/95, Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen, Slg. 1997, I-6363.

26 „Jahresbericht der Kommission: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union 1996“, Europäische Kommission, 1997, KOM(96) 650, 12. Februar 1997.

hältnis beendet ist[27] . Einzelstaatliche Vorschriften über eine zeitliche Begrenzung des Rechts auf Klageerhebung werden von diesem Artikel nicht berührt.

Der Anspruch auf Rechtsschutz wird noch gestützt durch die Möglichkeit, dass Organisationen die diesbezüglichen Rechte im Namen der beschwerten Person ausüben können.

Artikel 9

Beweislast

In der Regel liegt die Beweislast beim Kläger. Allerdings kann es in Diskriminierungsfällen und sonstigen arbeitsrechtlichen Fällen, in denen sich die relevanten Informationen häufig im Besitz des Beklagten befinden, sehr schwierig sein, die erforderlichen Beweise zu erbringen.

Der Wortlaut von Artikel 9 ähnelt dem Wortlaut der Artikel 3 und 4 der Richtlinie 97/80/EG des Rates[28]. Es wird erläutert, in welchen Fällen die Beweislast - in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH[29] - auf den Beklagten übergeht. Die Kommission schlägt vor, dass die Beweislast beim Beklagten liegt, sobald der Kläger durch Fakten nachgewiesen hat, dass ihm durch offenkundige Diskriminierung eine ungünstigere Behandlung zuteil wurde.

Absatz 4 sieht darüber hinaus vor, dass die Bestimmungen über die Verlagerung der Beweislast auch für Verfahren gelten, die von Verbänden, Organisationen oder anderen juristischen Personen zur Verteidigung der Interessen von Diskriminierungsopfern eingeleitet werden.

Artikel 10

Viktimisierung

Ein wirksamer Rechtsschutz muss auch den Schutz vor Repressalien einschließen. Die Opfer können angesichts des Risikos von Repressalien davor zurückschrecken, ihre Rechte geltend zu machen. Da die Angst vor Entlassung im allgemeinen eines der größten Hindernisse ist, die einer Individualklage im Wege stehen, ist es erforderlich, den einzelnen vor einer Entlassung oder anderen nachteiligen Behandlung (z. B. Herabstufung oder anderen Zwangsmaßnahmen) - als Reaktion auf die Einleitung entsprechender Schritte - zu schützen.

Artikel 11

Information

Artikel 11 sieht geeignete Maßnahmen zur Verbreitung einschlägiger Informationen vor. Die Erfahrung zeigt, dass der einzelne häufig schlecht oder unzureichend informiert ist, was die Nichtdiskriminierungsproblematik anbelangt. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz allgemein als etwas für die Gesellschaft Erstrebenswertes angesehen wird, als ein Grundsatz, der gewährleistet, dass Entscheidungen auf einer objektiven Grundlage getroffen werden, und der auf diese Weise Stabilität und sozialen Zusammenhalt fördert. Je effektiver die Mechanismen zur Aufklärung der Öffentlichkeit und zur Prävention sind, desto geringer wird der Bedarf an Rechtsbehelfen für den einzelnen sein.

Artikel 12

Sozialer Dialog

Der Kommission ist nach wie vor sehr daran gelegen, die Rolle der Sozialpartner bei der Bekämpfung von Diskriminierungen zu stärken. Daher verpflichtet der Richtlinienvorschlag die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner anzuregen, durch den Abschluß von Kollektivvereinbarungen, die Antidiskriminierungsvorschriften enthalten, einen Beitrag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu leisten. Entsprechende Vereinbarungen haben den in der Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen zu genügen.

Den Sozialpartnern kann auch bei der Überwachung der betrieblichen Praxis eine wichtige Rolle zufallen. Denkbar wären hier beispielsweise der Abschluß von Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder die Einführung von Verhaltenskodizes, die auf die Prävention von Diskriminierungen abzielen.

Kapitel III: Sonstige Bestimmungen

Bei den Bestimmungen von Kapitel III handelt es sich im wesentlichen um Standardbestimmungen, die in den meisten den sozialen Bereich betreffenden Richtlinien der Gemeinschaft zu finden sind.

---

27 Siehe Rechtssache C-185/97, Coote gegen Granada Hospitality Ltd, Slg. 1998, I-5199.

28 Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

29 Siehe insbesondere: Rechtssache C-109/88, Danfoss, Urteil vom 17. Oktober 1998, Slg. 1989, I-3199, Randnr. 16; Rechtssache C-127/92, Enderby gegen Frenchay Health Authority,Urteil vom 27. Oktober 1993, Slg. 1993, I-5535, Randnrn. 13 und 14; Rechtssache C-400/93, Royal Copenhagen, Urteil vom 31. Mai 1995, Slg. 1995, I-1275, Randnr. 24.

Artikel 13

Einhaltung der Richtlinie

Der Wortlaut von Artikel 13 lehnt sich eng an den Wortlaut der Artikel 3, 4 und 5 der Richtlinie 76/207/EGW an. Gegenstand dieses Artikels ist die Einhaltung der Richtlinie durch die Mitgliedstaaten. Gleichbehandlung beinhaltet, dass sämtliche aus Rechts- oder Verwaltungsvorschriften wie auch aus Kollektivverträgen oder Einzelarbeitsverträgen resultierenden Diskriminierungen beseitigt werden müssen. Ohne das allgemeine Prinzip der Tarifautonomie in Frage stellen zu wollen, versteht es sich von selbst, dass alle in Verträgen oder Vereinbarungen enthaltenen Bestimmungen, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, unwirksam werden müssen.

Artikel 14

Sanktionen

Diese Standardbestimmung sieht Strafen vor, die wirksam, angesichts des jeweiligen Verstoßes verhältnismäßig und abschreckend sind. Bei der Anwendung des Gemeinschaftsrechts ist es - wie in jeder Rechtsordnung - erforderlich, dass zum einen diejenigen, denen aus den jeweiligen Rechtsvorschriften Verpflichtungen erwachsen, von einem Verstoß gegen diese Verpflichtungen abgehalten werden und dass zum anderen diejenigen, die die gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften nicht einhalten, angemessen bestraft werden. Diese Bestimmung verpflichtet die Mitgliedstaaten nicht, strafrechtliche Sanktionen einzuführen.

Die Mitgliedstaaten müssen der Kommission den Text der Sanktionsvorschriften und ihre nachfolgenden Änderungen mitteilen.

Artikel 15

Umsetzung der Richtlinie

Dieser Artikel enthält ein genaues Datum (31. Dezember 2002) bis zu dem die Mitgliedstaaten die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt haben müssen.

Artikel 16

Bericht

Mit diesem Artikel wird die Kommission beauftragt, auf der Grundlage der Informationen der Mitgliedstaaten einen Bericht zu erstellen, mittels dessen das Europäische Parlament und der Rat die Anwendung der Richtlinie in der Praxis verfolgen können.

Artikel 17

Inkrafttreten

Diese Bestimmung sieht die übliche 20-Tage-Frist für das Inkrafttreten vor.

Artikel 18

Adressaten

Es handelt sich um eine Standardbestimmung, die keiner weiteren Erläuterung bedarf.

6. GELTUNG FÜR DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTSRAUM

Bei dem Richtlinienvorschlag handelt sich um einen Text, der für den Europäischen Wirtschaftsraum von Bedeutung ist. Nach einem entsprechenden Beschluß des Gemeinsamen EWR-Ausschusses wird die Richtlinie auch auf die nicht der EU angehörenden Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums Anwendung finden.

Vorschlag für eine
RICHTLINIE DES RATES
zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung
der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
(Text von Bedeutung für den EWR)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 13,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Die Europäische Union beruht auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit. Diese Grundsätze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam. Gemäß Artikel 6 Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union achtet die Union die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind, als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts.

(2) Gemäß Artikel 13 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft kann der Rat geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

(3) Der Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter wurde in zahlreichen Rechtsakten der Gemeinschaft fest verankert, insbesondere in der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Feberuar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen[5]. Der Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft verleiht dem Rat die Befugnis, Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zu beschließen.

(4) Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht. Dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im Internationalen Pakt der UN über bürgerliche und politische Rechte sowie im Internationalen Pakt der UN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Das Übereinkommen 111 der IAO untersagt Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf.

(5) In der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer wird herausgestellt, wie wichtig die Bekämpfung jeder Art von Diskriminierung und geeignete Maßnahmen zur sozialen und wirtschaftlichen Integration älterer Menschen und behinderter Menschen sind.

(6) Der Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft nennt als eines der Ziele der Gemeinschaft die Förderung der Koordinierung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten. Zu diesem Zweck wurde in den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft ein neues Beschäftigungskapitel eingefügt, das die Grundlage bildet für die Entwicklung einer koordinierten europäischen Beschäftigungsstrategie und für die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer.

(7) In den vom Europäischen Rat von Wien auf seiner Tagung am 11. und 12. Dezember 1998 vereinbarten beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999 wird die Notwendigkeit unterstrichen, günstigere Bedingungen für eine aktivere Arbeitsmarktbeteiligung zu schaffen. Dies soll geschehen durch ein Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen, die darauf abstellen, Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen oder aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu bekämpfen. In den Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Wien wird betont, dass der Unterstützung älterer Arbeitnehmer mit dem Ziel der Erhöhung ihres Anteils an der Erwerbsbevölkerung besondere Aufmerksamkeit gebührt.

(8) Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben von entscheidender Bedeutung sind.

(9) Diskriminierungen aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung können die Verwirklichung der im Vertrag über die Europäische Union festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung der Lebenshaltung und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt und die Solidarität sowie die Förderung des freien Personenverkehrs.

(10) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. Belästigungen, die im Zusammenhang mit einem der in der Richtlinie genannten Diskriminierungsgründen stehen und die ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Beleidigungen und andere Beeinträchtigungen geprägtes Arbeitsumfeld schaffen, sind als Diskriminierung anzusehen.

5 Bl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40

(11) Maßnahmen, die darauf abstellen, den Bedürfnissen behinderter Menschen am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen, spielen eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen.

(12) Eine unterschiedliche Behandlung kann gerechtfertigt sein, wenn ein Umstand, der mit einem der in der Richtlinie genannten Diskriminierungsgründe zusammenhängt, eine wesentliche berufliche Qualifikation darstellt.

(13) Die Europäische Union hat in ihrer der Schlußakte zum Vertrag von Amsterdam beigefügten Erklärung zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften ausdrücklich anerkannt, dass sie den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigt und dass dies in gleicher Weise für den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften gilt.

(14) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder Einführung von Maßnahmen entgegenstehen, die spezifische Vergünstigungen zu dem Zweck vorsehen, Ungleichheiten, die an eine der genannten Diskriminierungsgründe anknüpfen, abzubauen oder zu beseitigen.

(15) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt. Den Mitgliedstaaten steht es frei, günstigere Vorschriften einzuführen oder beizubehalten. Die Umsetzung der Richtlinie kann nicht eine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus rechtfertigen.

(16) Es ist wichtig, zu gewährleisten, dass Opfer von Diskriminierungen über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Auch muss die Möglichkeit bestehen, dass Verbände oder andere juristische Personen im Namen der Opfer oder zum Schutz der Opfer deren Rechte wahrnehmen.

(17) Voraussetzungen für eine effektive Anwendung des Gleichheitssatzes sind ein angemessener zivilrechtlicher Schutz vor Viktimisierung und eine Anpassung der allgemeinen Beweislastvorschriften.

(18) Die Mitgliedstaaten sollten für eine angemessene Information über die aufgrund dieser Richtlinie erlassenen Vorschriften sorgen.

(19) Die Mitgliedstaaten sollten den sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern fördern, mit dem Ziel, gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz anzugehen und diese zu bekämpfen.

(20) Die Mitgliedstaaten sollten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass sämtliche mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Kollektivverträge, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt oder geändert werden.

(21) Die Mitgliedstaaten haben wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall vorzusehen, dass gegen die aus der Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstoßen wird.

(22) Entsprechend dem in Artikel 5 EG-Vertrag niedergelegten Subsidiaritäts- und der Verhältnismäßigkeitsprinzip können die Ziele dieser Richtlinie, nämlich die Schaffung auf Gemeinschaftsebene gleicher Ausgangsbedingungen bezüglich der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden; sie können daher wegen des Umfangs und der Wirkung der vorgeschlagenen Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Die Richtlinie beschränkt sich auf das zur Erreichung dieser Ziele notwendige Mindestmaß und geht nicht über das dazu Erforderliche hinaus –

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beim Zugang zu Beschäftigung und Beruf - einschließlich des beruflichen Aufstiegs, der beruflichen Bildung, der Beschäftigungsbedingungen und der Mitgliedschaft in bestimmten Organisationen - für alle Menschen, ungeachtet der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Artikel 2

Der Begriff „Diskriminierung“

1. Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine - wie auch immer geartete - unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.
2. Im Sinne von Absatz 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund eines der in Artikel 1 genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine Person oder Personengruppe aufgrund eines der unter Artikel 1 genannten Gründe benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind geeignet und erforderlich.

3. Belästigungen einer Person, die im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Gründe stehen und mit denen die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Beleidigungen oder andere Beeinträchtigungen geprägten Arbeitsumfelds bezweckt oder bewirkt wird, sind als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 anzusehen.

4. Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten, sind, soweit erforderlich, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um den Betreffenden den Zugang zur Beschäftigung, eine Teilnahme am Arbeitsmarkt und einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, sofern dies keine unbillige Härte darstellt.

Artikel 3

Sachlicher Geltungsbereich

Diese Richtlinie findet in folgenden Bereichen Anwendung:

a) Bedingungen - einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen -für den Zugang zu abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Branche, Tätigkeitsbereich und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg;

b) Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung;

c) Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt;

d) Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation oder einer sonstigen Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der von solchen Organisationen gebotenen Leistungen.

Artikel 4

Wesentliche berufliche Anforderungen

1. Abweichend von den Bestimmungen des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund eines Umstandes, der im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung, dieser eine wesentliche berufliche Anforderung darstellt.

2. Mitgliedsstaaten können in Bezug auf öffentliche oder private Organisationen, die in den Bereichen der Religion oder des Glaubens im Hinblick auf Erziehung, Berichterstattung und Meinungsäusserung unmittelbar und überwiegend eine bestimmte weltanschauliche Tendenz verfolgen und innerhalb dieser Organisationen hinsichtlich spezieller beruflicher Tätigkeiten, die unmittelbar und überwiegend diesem Zweck dienen, vorsehen, dass eine unterschiedliche Behandlung dann keine Diskriminierung darstellt, wenn sie durch ein bestimmtes Merkmal begründet ist, das mit der Religion oder dem Glauben zusammenhängt und wenn auf Grund der Eigenschaft dieser Tätigkeiten, dieses bestimmte Merkmal eine wesentliche berufliche Anforderung darstellt.

Artikel 5

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund des Alters

Abweichend von den Bestimmungen von Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe a) stellen insbesondere die nachstehenden Ungleichbehandlungen keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters dar, sofern sie durch ein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt und zur Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sind:

a) Verbot des Zugangs zur Beschäftigung oder Festlegung besonderer Arbeitsbedingungen zur Gewährleistung des Schutzes Jugendlicher und älterer Arbeitnehmer;

b) Festsetzung eines Mindestalters als Voraussetzung für die Gewährung von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität;

c) Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen für bestimmte Beschäftigte oder Kategorien von Beschäftigten für den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität aufgrund besonderer physischer oder mentaler beruflicher Anforderungen;

d) Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand;

e) Festlegung bestimmter Anforderungen bezüglich der Dauer der bereits erworbenen Berufserfahrung;

f) Festlegung von Altersgrenzen, die zur Erreichung legitimer arbeitspolitischer Ziele angemessen und erforderlich sind.

Artikel 6

Positive Maßnahmen

Von der Richtlinie unberührt bleibt das Recht der Mitgliedstaaten, Maßnahmen zur Verhinderungen oder zum Ausgleich von Benachteiligungen von Menschen, die von einem in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgrund betroffen sind, beizubehalten oder anzunehmen.

Artikel 7

Mindestanforderungen

1. Es bleibt den Mitgliedstaaten unbenommen, Vorschriften einzuführen oder beizubehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.
2. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus in bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden.

KAPITEL II RECHTSBEHELFE UND RECHTSDURCHSETZUNG

Artikel 8

Rechtsschutz

1. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich infolge der Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten verletzt fühlen, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg geltend machen können, selbst wenn das Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist.
2. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen die in dieser Richtlinie zur Rechtsdurchsetzung vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren, im Namen der beschwerten Person mit deren Einwilligung, einleiten können.

Artikel 9

Beweislast

1. Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.
2. Absatz 1 läßt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.
3. Soweit von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, gilt dieser Absatz nicht für Strafverfahren.
4. Die Absätze 1, 2 und 3 gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 8 Absatz 2.

Artikel 10

Viktimisierung

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

Artikel 11

Information

1. Die Mitgliedstaaten gewährleisten eine angemessene Unterrichtung der Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen über die aufgrund dieser Richtlinie erlassenen Bestimmungen sowie die Verbreitung der einschlägigen Informationen in den Betrieben.
2. Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die zuständigen Behörden über alle aufgrund dieser Richtlinie auf nationaler Ebene getroffenen Maßnahmen in geeigneter Form unterrichtet werden.

Artikel 12

Sozialer Dialog

1. Die Mitgliedstaaten treffen geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, mit dem Ziel, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Kollektivvereinbarungen, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Lösungen voranzubringen.
2. Die Mitgliedstaaten regen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an, auf geeigneter Ebene, auch auf Unternehmensebene, Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schließen, die die in Artikel 3 genannten Bereiche betreffen, soweit diese in den Verantwortungsbereich der Tarifparteien fallen. Die Vereinbarungen müssen dieser Richtlinie sowie den einschlägigen nationalen Umsetzungsmaßnahmen entsprechen.

KAPITEL III SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 13

Einhaltung der Richtlinie

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen,

a) dass sämtliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
b) dass sämtliche mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbare Bestimmungen in Kollektivvereinbarungen, Einzelarbeitsverträgen, Betriebsordnungen, Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt oder geändert werden.

Artikel 14

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um deren Durchsetzung zu gewährleisten. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Bestimmungen der Kommissçon spätestens an dem in Artikel 15 genannten Tag mit und melden alle sie betreffenden Änderungen unverzüglich.

Artikel 15

Umsetzung der Richtlinie

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens am 31. Dezember 2002 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Bei Erlaß dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 16

Bericht

Binnen zwei Jahren nach dem in Artikel 15 genannten Datum übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission sämtliche Informationen, die diese für die Erstellung eines dem Europäischen Parlament und dem Rat vorzulegenden Berichts über die Anwendung der Richtlinie benötigt.

Artikel 17

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* in Kraft.

Artikel 18

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel

Im Namen des Rates

Der Präsident.

ANHANG

FOLGENABSCHÄTZUNG

AUSWIRKUNGEN AUF DIE UNTERNEHMEN UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN (KMU)

Titel des Vorschlags

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Bezugsnummer des Dokuments: 99012

Vorschlag

1. *Warum sind in diesem Bereich unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips gemeinschaftliche Rechtsvorschriften erforderlich, und worin besteht ihr Hauptzweck?*

Die Europäische Union beruht auf den Grundsätzen der Menschenrechte und der Grundfreiheiten. Ihre in diesem Bereich eingegangenen Verpflichtungen wurden durch den Vertrag von Amsterdam verstärkt, insbesondere durch die Änderung der Artikel 6 und 7 EUV und durch die Einführung des Artikels 13 EGV. Durch Artikel 13 werden ihr spezifische Zuständigkeiten übertragen, die es ihr ermöglichen, Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

Wie in der Begründung dargelegt, enthalten die Verfassungs- und/oder Rechtsordnungen der meisten Mitgliedstaaten Vorschriften über das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung. Zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten bestehen jedoch erhebliche Unterschiede, was den Geltungsbereich und die Durchsetzbarkeit der entsprechenden Vorschriften - sowie die Möglichkeit, Schadenersatz geltend zu machen - anbelangt. Die europäischen Rechtsvorschriften müssen, was das Grundrecht auf Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf - ungeachtet des Vorliegens eines der in Artikel 13 genannten Merkmale - betrifft, ein einheitliches Mindestrechtsschutzniveau gewährleisten, das auch einen Anspruch auf Entschädigung einschließt.

Selbstverständlich müssen dabei die Grenzen der der Gemeinschaft durch den Vertrag übertragenen Zuständigkeiten gewahrt bleiben. Im Richtlinienvorschlag werden daher allgemeine Grundsätze formuliert, durch die ein einheitliches Mindestschutzniveau im Rahmen der Befugnisse der Gemeinschaft festgelegt und den Mitgliedstaaten gleichzeitig gestattet wird, den jeweiligen nationalen sozialen und rechtlichen Rahmenbedingungen entsprechende höhere Schutzstandards beizubehalten.

Die Entscheidung für eine Richtlinie macht es möglich, zum einen der Notwendigkeit eines Tätigwerdens der Gemeinschaft und zum anderen den Unterschieden zwischen den in den einzelnen Mitgliedstaaten bestehenden Verfassungen, Gesetzen und Verfahrensvorschriften Rechnung zu tragen. Es werden gemeinsame Ziele gesetzt, wobei den Mitgliedstaaten jedoch die nötige Flexibilität bei der Wahl der Mittel zur Erreichung dieser Ziele eingeräumt wird. Die Rechtsetzungsinitiative beschränkt sich somit auf die Festschreibung verschiedener allgemeiner Grundsätze und geht nicht über die Gewährleistung eines Mindestmaßes an Schutz hinaus.

Mit dem vorliegenden Vorschlag wird bezweckt, einen allgemeinen Rahmen festzulegen für die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der Europäischen Union, unabhängig von der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung einer Person. Dabei geht es um den Zugang zu Beschäftigung und Beruf, um beruflichen Aufstieg und berufliche Bildung sowie um die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und die Mitgliedschaft in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und Berufsverbänden.

Auswirkungen auf die Unternehmen

2. Wer ist von dem Vorschlag betroffen?

Die zur Umsetzung der Richtlinie erforderlichen nationalen Rechtsvorschriften werden für alle Unternehmen gelten.

3. Welche Verpflichtungen ergeben sich aus der Richtlinie für die Unternehmen?

Die Unternehmen werden sicherzustellen haben, dass Entscheidungen über Personaleinstellungen, Beförderungen, den Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen - einschließlich Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt - oder die Mitgliedschaft in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und Berufsverbänden in Übereinstimmung mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz getroffen werden, unabhängig davon, ob eine Person oder Personengruppe eines der unter Ziffer 1 genannten Merkmale aufweist. Im Grunde genommen ist dies bereits in allen Mitgliedstaaten der Fall. Mit der Richt linie werden somit nicht völlig neue Vorschriften eingeführt, sondern vielmehr die bereits bestehenden Anforderungen untermauert.

Die Mitgliedstaaten haben zu gewährleisten, dass gegebenenfalls angemessene Vorkehrungen getroffen werden, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung, eine Teilnahme am Arbeitsmarkt und einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Es wird also Aufgabe der öffentlichen und privaten Arbeitgeber sein, für eine behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung zu sorgen.

Eine behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung erfordert eine Änderung bzw. Anpassung der Arbeitsabläufe wie auch des Arbeitsumfelds, vorausgesetzt, dass dies keine unbillige Härte für den Arbeitgeber darstellt. Die Verwendung des Begriffs der „unbilligen Härte" macht es möglich, einen Ausgleich zu finden zwischen den legitimen Ansprüchen behinderter Menschen auf Gleichbehandlung und den daraus für Gesellschaft und Wirtschaft gegebenenfalls erwachsenden Kosten. Eine behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung kann verschiedene Anpassungen umfassen, wie sie häufig auch für andere Arbeitnehmer vorgenommen werden (wie z. B. die Bereitstellung sprachgesteuerter Computer), um spezifischen Bedürfnissen Rechnung zu tragen oder um die Produktivität zu steigern.

4. Welche wirtschaftlichen Auswirkungen sind zu erwarten?

Rechtsvorschriften im Bereich der Beschäftigung, durch die der einzelne vor willkürlicher Diskriminierung geschützt wird, haben im wesentlichen drei Effekte. Zunächst einmal tragen sie dazu bei, soziale Ausgrenzung zu vermeiden und eine Teilhabe am sozialen Leben sicherzustellen, indem sie den Betroffenen ermöglichen, ihr wirtschaftliches Potential zu nutzen, so gut wie möglich für sich selbst und ihre Familie zu sorgen und weniger auf staatliche Hilfe angewiesen zu sein. Zum zweiten wird gewährleistet, dass die Unternehmen die qualifiziertesten Mitarbeiter zu ihrer Verfügung haben, was wiederum zur Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit der Unternehmen und der Wirtschaft generell beiträgt. Zum dritten wird den Arbeitgebern abverlangt, ihre Entscheidungen hinsichtlich Personaleinstellungen, Beförderungen, Zugang zu berufsbildenden Maßnahmen und anderer Arbeitsbedingungen zu begründen.

Die vorgeschlagene Richtlinie wird durch den Abbau von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf wirtschaftliche und soziale Teilhabe fördern und sozialer Ausgrenzung entgegenwirken. Dies wird dem Wirtschaftswachstum unmittelbar zugute kommen - durch eine Reduzierung der öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherung und soziale Unterstützung, durch eine Erhöhung der Kaufkraft der einzelnen Haushalte und durch eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, die alle auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Ressourcen optimal nutzen können.

a) Welche wirtschaftlichen Auswirkungen sind zu erwarten?

- Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation

  Die Richtlinie wird zur Schaffung eines Arbeitsmarktes beitragen, der allen offensteht, wie dies im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie angestrebt wird. Somit wird sie auch einer qualitativen Verbesserung der Beschäftigung förderlich sein. Mittelfristig gesehen kann infolge der höheren Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen mit einem höheren Beschäftigungsniveau gerechnet werden.

- Auswirkungen auf Investitionen und auf die Gründung neuer Unternehmen

  Durch die Richtlinie wird der Zugang zu Beschäftigung und Beruf - zu abhängiger Beschäftigung, selbständiger Erwerbstätigkeit und freien Berufen - erleichtert.

- Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit

  Unter Wettbewerbsgesichtspunkten ist die Richtlinie insofern von Bedeutung, als sie für alle Akteure gleiche Ausgangsbedingungen schafft. Wie bereits erwähnt, wird die Richtlinie die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen stärken: diese werden auf ein größeres Angebot an Qualifikationen und Ressourcen zurückgreifen können, als dies derzeit der Fall ist, und die verfügbaren Qualifikationen unterschiedslos nutzen können.

b) Müssen neue Verwaltungsverfahren eingeführt werden?

Die Unternehmen werden in der Lage sein müssen, Entscheidungen über Personaleinstellungen, Beförderungen, den Zugang zu Aus- und Weiterbildung und andere Arbeitsbedingungen zu begründen und nachzuweisen, dass dabei keine Diskriminierung stattgefunden hat. In etwa der Hälfte der Mitgliedstaaten ist dies bereits der Fall. Es wird im Interesse der Unternehmen liegen, sofern dies noch nicht übliche Praxis ist, in begrenztem Umfang Aufzeichnungen über entsprechende Entscheidungen zu führen.

c) *Kosten-Nutzen-Analyse unter quantitativen und/oder qualitativen Gesichtspunkten*

Kurzfristig gesehen werden den Unternehmen in begrenztem Umfang Kosten entstehen: zum einen für Schulungsmaßnahmen für Entscheidungsträger zum Thema „Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes“, wo es solche Maßnahmen noch nicht gibt; zum anderen im Zusammenhang mit den Schritten, die einzuleiten sind, wenn sich die Unternehmen im Falle von Beschwerden über Diskriminierungen verteidigen müssen. In den Mitgliedstaaten, in denen es noch keine entsprechenden Vorschriften zur Bekämpfung verschiedener Formen von Diskriminierung gibt, wird die Anpassung an die neuen Erfordernisse dadurch erleichtert, dass die Unternehmen ja bereits seit über zwanzig Jahren mit den gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zur Chancengleichheit von Frauen und Männern vertraut sind.

Mittelfristig gesehen werden die Unternehmen von dem höheren Engagement ihrer Beschäftigten und von der Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit infolge einer besseren Ressourcennutzung (siehe oben) profitieren.

Eine Bewertung der wirtschaftlichen Auswirkungen der bereits bestehenden Verpflichtungen zur behindertengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes läßt verschiedene positive Effekte entsprechender Maßnahmen erkennen, u. a. eine deutliche Verringerung des Absentismus und damit einhergehende Einsparungen für Arbeitgeber, die in die Verbesserung des Arbeitsumfelds investiert haben. Weitere wichtige Effekte solcher Maßnahmen sind die Sensibilisierung dafür, welche Bedeutung dem Arbeitsumfeld für die Unternehmen zukommt, sowie die Erkenntnis, dass Investitionen in die Verbesserung des Arbeitsumfelds und der Arbeitsorganisation wirtschaftlich rentabel sind.

d) *Welche Kosten ergeben sich aus der Durchführung der Richtlinie?*

Mit der Richtlinie wird ein flexibler, allgemeiner Rahmen für die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgegeben. Es obliegt den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern, die genauen Modalitäten für die praktische Durchführung festzulegen. Dabei werden nur in begrenztem Umfang zusätzliche Kosten anfallen (siehe oben).

Es liegen einschlägige Daten aus den USA vor, die auf längerfristigen, bei Arbeitgebern durchgeführten Erhebungen basieren. Danach sind Arbeitgebern, die entsprechende Anpassungsmaßnahmen durchgeführt haben, nach eigenen Angaben in 18 % der Fälle dadurch keine zusätzlichen Kosten und in 50 % der Fälle zusätzliche Kosten in Höhe von 1 bis 500 $ entstanden. Lediglich in 5 % der Fälle beliefen sich die Kosten über 5 000 $. Die durchschnittlichen Kosten der Anpassungsmaßnahmen betrugen 992 $, der Medianwert lag bei 200 $. Im übrigen veranschlagten die befragten Arbeitgeber die gleichzeitig bewirkten Einsparungen für ihr Unternehmen im Durchschnitt mit dem 27fachen der aufgewandten Kosten. Die Einsparungen seien insbesondere dadurch bedingt, dass man qualifizierte Arbeitskräfte hätte einstellen bzw. halten können, dass keine Kosten für die Einarbeitung neuer Arbeitskräfte angefallen seien, dass Versicherungskosten eingespart worden seien und dass die Produktivität der Arbeitskräfte erhöht worden sei.

e) *Welche Verpflichtungen entstehen den Unternehmen in bezug auf die Überwachung und Bewertung der Maßnahmen?*

In dem Richtlinienvorschlag wird nicht ausdrücklich verlangt, dass die Unternehmen überwachen und bewerten, ob und wie der Richtlinie nachgekommen wird. Es wird jedoch im Interesse der Unternehmen selbst liegen, Aufzeichnungen zu führen über Entscheidungen, die Personaleinstellungen, Beförderungen, den Zugang zu Aus- und Weiterbildung und andere Arbeitsbedingungen betreffen, um gegebenenfalls nachweisen zu können, dass bei den betreffenden Entscheidungen keine Diskriminierung stattgefunden hat. Größere Unternehmen werden unter Umständen eine strukturiertere Form der Kontrolle vorsehen wollen, um sicherzustellen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz auf allen Ebenen angewandt wird.

5. Sieht der Vorschlag Maßnahmen vor, mit denen der besonderen Situation der kleinen und mittleren Unternehmen Rechnung getragen wird (z. B. Festlegung geringerer oder unterschiedlicher Anforderungen)?

In dem Vorschlag wird nicht nach Unternehmensgröße unterschieden, da Diskriminierungen in allen Unternehmen auftreten, unabhängig von der Zahl der Beschäftigten. In der Richtlinie werden jedoch nur Mindeststandards festgeschrieben, die auf einem flexiblen Rahmen von Grundsätzen beruhen. Somit bleibt es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern überlassen, an die Unternehmen, je nach Größe, unterschiedliche Anforderungen zu stellen, wobei jedoch in jedem Fall die Vorgaben der Richtlinie einzuhalten sind.

Kleine und mittlere Unternehmen scheinen weniger gut in der Lage zu sein, die Arbeitsplätze an den Bedürfnissen behinderter Arbeitnehmer auszurichten. Daher finden zahlreiche der bestehenden gesetzlichen Bestimmun-

gen, die eine angemessene Berücksichtigung der Bedürfnisse Behinderter verlangen, keine Anwendung auf Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl unterhalb eines bestimmten Schwellenwerts.

Aus diesem Grund sieht der Vorschlag vor, dass die Mitgliedstaaten in Fällen, in denen dies objektiv gerechtfertigt ist - u. a. dann, wenn eine behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes eine unbillige Härte für den Arbeitgeber darstellen würde -, Ausnahmen von der Richtlinie zulassen dürfen. Bei der Bewertung der Auswirkungen entsprechender Anpassungsmaßnahmen auf die Unternehmen sind daher die Finanzkraft des jeweiligen Unternehmens, seine Belegschaft, die erforderlichen Aufwendungen sowie die Möglichkeiten zu berücksichtigen, zusätzliche Mittel bereitzustellen, um die durch die Einhaltung der Richtlinie verursachten Kosten bestreiten zu können.

Konsultationen

6. Angaben zu den gehörten Organisationen und Überblick über die geäußerten Standpunkte

Die Kommission hat die repräsentativen Organisationen der Sozialpartner auf europäischer Ebene[1] gehört sowie die Europäische Plattform der im sozialen Bereich tätigen Nichtregierungsorganisationen.

Alle konsultierten Organisationen erkennen die Bedeutung des Problems an und sehen einen Bedarf für rechtsetzende Maßnahmen. In bezug auf einige Aspekte des Vorschlags wurden jedoch unterschiedliche Standpunkte vertreten.

Die Vertreter der NRO und der Gewerkschaften haben den Vorschlag begrüßt. Die Mitglieder der Plattform haben allerdings ihr Bedauern darüber zum Ausdruck gebracht, dass die Richtlinie nur den Bereich Beschäftigung und Beruf abdeckt. Mit Nachdruck gefordert wurde die Beibehaltung der Vorschriften zur Beweislast und zur Möglichkeit einer Klage in Prozeßstandschaft, da diese beiden Elemente von grundlegender Bedeutung für den Schutz der Rechte von Diskriminierungsopfern seien.

Vertreter der Arbeitgeberorganisationen meldeten jedoch Zweifel an, was die Verlagerung der Beweislast anbelangt: ihrer Auffassung nach werde die ins Auge gefaßte Regelung für die Arbeitgeber Probleme mit sich bringen, da man sich auf eine Flut geringfügiger Beschwerden einstellen müsse. Die Kommission weist darauf hin, dass die fragliche Bestimmung auf eine Vorschrift zurückgeht, die bereits im Zusammenhang mit Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts auf Gemeinschaftsebene erlassen und von zahlreichen Mitgliedstaaten umgesetzt wurde (Richtlinie 97/80/EG des Rates über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts) und dass identische Vorschriften bereits in einigen Mitgliedstaaten auf Fälle von Rassendiskriminierung angewandt worden seien, und dies anscheinend ohne größere Probleme. Die Kommission ist daher der Auffassung, dass die Sorge der Arbeitgeber in diesem Punkt unbegründet ist.

1 Siehe Mitteilungen der Kommission über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik (KOM(93) 600 vom 14. Dezember 1993) und über die Anpassung und Förderung des Sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene (KOM(1998) 322 endg. vom 20. Mai 1998).

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333